



VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA

EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA EVROPSKÉ INTEGRACE

Zvyšování konkurenceschopnosti firmy s využitím moderních komunikačních  
technologií

Improvement of Corporate Competitiveness Using Modern Communication  
Technologies

Student: Jitka Hurtová

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Jaroslav Jiříček

Ostrava 2011

VŠB - Technická univerzita Ostrava  
Ekonomická fakulta  
Katedra evropské integrace

## Zadání bakalářské práce

Student: **Jitka Hurtová**  
Studijní program: B6202 Hospodářská politika a správa  
Studijní obor: 6210R004 Eurospráva  
Specializace: 01 Eurospráva  
Téma: Zvyšování konkurenceschopnosti firmy s využitím moderních  
komunikačních technologií  
Improvement of Corporate Competitiveness Using Modern  
Communication Technologies

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
2. Moderní komunikační technologie a informační společnost
3. Podpora informační společnosti v Evropské unii
4. Řešení konkrétního projektu Práce na dálku
5. Závěr

Seznam použité literatury

Seznam zkratk

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

EDWARDS, P.; EDWARDS, S. *Working from Home*. 5th ed. New York: Tarcher/Penguin, 1999. 664 s. ISBN 0-87477-976-6.

MAREK, D.; KANTOR, T. *Příprava a řízení projektů strukturálních fondů Evropské unie*. 2. aktualiz. a doplň. vyd. Bmo: Společnost pro odbornou literaturu – Barrister & Principal, 2009. 215 s. ISBN 978-80-87029-56-5.

SAK, P. aj. *Člověk v informační společnosti*. 1. vyd. Praha: Portál, 2007. 290 s. ISBN 80-7367-230-8.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Jaroslav Jiríček**

Datum zadání: 26.11.2010

Datum odevzdání: 11.05.2011

---

doc. Ing. Karel Skokan, Ph.D.  
vedoucí katedry

---

prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová  
děkanka fakulty

## **Poděkování**

Na tomto místě bych chtěla poděkovat vedoucímu bakalářské práce Ing. Jaroslavu Jiříčkovi za cenné připomínky a odborné vedení při zpracování bakalářské práce. Dále děkuji také společnosti Idealine Solutions, s.r.o., která mi umožnila přístup ke všem potřebným firemním materiálům a poskytla užitečné informace, jež jsem využila při zpracování mé bakalářské práce. Velké díky patří také mé rodině, která mi byla oporou po celou dobu mého studia na vysoké škole.

### **Místopřísežné prohlášení**

Místopřísežně prohlašuji, že jsem celou bakalářskou práci vypracovala samostatně a všechny použité zdroje uvádím v seznamu použité literatury.

Ve Valašském Meziříčí dne.....

Podpis: .....

Jitka Hurtová

## Obsah

1.	Úvod .....	8
2.	Moderní komunikační technologie a informační společnost.....	10
2.1.	Informační společnost a její charakteristika .....	10
2.1.1.	Teoretická východiska informační společnosti .....	11
2.1.2.	Globální informační společnost a nové příležitosti .....	11
2.2.	Moderní Informační a komunikační technologie .....	12
2.2.1.	Cloud Computing a online kancelář .....	13
2.2.2.	Zvyšování konkurenceschopnosti firem pomocí online komunikace.....	15
2.2.3.	Vzdělávání na dálku ve firemním prostředí .....	18
2.3.	Práce na dálku .....	20
2.3.1.	Přínosy práce na dálku .....	21
2.3.2.	Podmínky pro práci na dálku .....	23
2.3.3.	Náklady a rizika spojená s prací na dálku.....	24
3.	Podpora informační společnosti v Evropské unii .....	25
3.1.	Evropská unie a zrod společnosti založené na znalostech .....	25
3.2.	Podpora informační společnosti ze strukturálních fondů.....	27
3.2.1.	Podpora informační společnosti prostřednictvím ERDF .....	28
3.2.2.	Operační program Podnikání a inovace.....	29
3.2.3.	Podpora informační společnosti prostřednictvím ESF .....	30

3.2.4.	Operační program lidské zdroje a zaměstnanost.....	31
4.	Řešení konkrétního projektu Práce na dálku .....	34
4.1.	Projekt „Práce na dálku“ .....	34
4.1.1.	Obsah projektu .....	34
4.1.2.	Zdůvodnění potřeby projektu .....	35
4.1.3.	Identifikace žadatele a partnera projektu .....	35
4.1.4.	Klíčové aktivity projektu .....	36
4.1.5.	Realizace projektu .....	39
4.2.	Průzkum v oblasti práce na dálku a webinářů.....	41
4.2.1.	Grafické zpracování výsledků průzkumu .....	42
4.2.2.	Slovní zhodnocení průzkumu.....	50
4.3.	Případová studie - Úspory a přínosy práce na dálku .....	52
5.	Závěr.....	58
	Seznam použité literatury.....	60
	Seznam grafů .....	65
	Seznam tabulek .....	65
	Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce .....	67
	Seznam příloh .....	68

## 1. Úvod

Současná moderní společnost, v níž žijeme, se vyznačuje především trvalým pokrokem v oblasti informačních a komunikačních technologií a značným množstvím dostupných informací. Tento vývoj je velmi rychlý, a co se zdálo před deseti lety nemožné, je dnes skutečností. Finančně nenáročná komunikace a spolupráce online se stala naprostou samozřejmostí, jak mezi jednotlivci, tak mezi firmami. Nové metody a nástroje přinášejí celou řadu možností pro efektivní podnikání. Firmy mohou spolupracovat a komunikovat v reálném čase, aniž by museli jejich pracovníci opustit kancelář. Také vnitrofiremní vzdělávání dostává úplně nový rozměr a není již závislé na místě či na čase. Stále modernější se stává koncept práce na dálku, kdy pracovník vykonává svou činnost z domova či jakéhokoliv jiného vhodného místa, kde má k dispozici připojení k internetu a vhodné nástroje. Jedná se o velmi efektivní model, jenž šetří náklady a značně zvyšuje konkurenceschopnost firem. Pokud se firmy i jednotlivci naučí efektivně využívat možností, jež jim tyto nástroje a řešení skýtají, mohou být motorem ekonomického růstu své země a upevnit tak postavení Evropské unie jako celku. Ta má dlouhodobý záměr na budování informační společnosti – efektivní a bezpečné pro své občany. Téměř čtvrt století se snaží podporovat vývoj moderních technologií a jejich aplikaci do života běžných občanů i do každodenní firemní praxe. Prostřednictvím strukturálních fondů finančně podporuje projekty zaměřené na rozvoj informační společnosti a usiluje se o trvalý růst ekonomik všech členských zemí.

Cílem mé bakalářské práce je zjistit, jak moderní komunikační technologie napomáhají zvyšování konkurenceschopnosti firem a to především pomocí zavedení práce na dálku, kterou tyto technologie značně usnadňují. Chci zjistit jaké jsou hlavní přínosy a nedostatky práce na dálku a jaké je povědomí o této problematice mezi firmami a jejich zaměstnanci v prostředí České Republiky.

Teoretickým východiskem pro mé další zkoumání bude charakteristika informační společnosti a nových příležitostí, jež přináší. Společně se stručnou historií je předmětem druhé kapitoly mé práce. V té se dále zabývám moderními informačními a komunikačními technologiemi. Detailně popisují nástroje pro spolupráci a komunikaci online. Přiblížím princip Cloud Computingu i fungování



telekonferencí a videokonferencí ve firemní praxi. Není zde opomenuta ani oblast firemního vzdělávání formou, jak klasického e-learningu, tak i pomocí inovativních nástrojů pro online vzdělávání a školení – webinářů. Konec kapitoly je věnován samotnému konceptu práce na dálku. Podrobně popisují její podstatu a přínosy, jak z pohledu pracovníků, tak zaměstnavatelů i celé společnosti. Čtenář bude seznámen také s podmínkami pro práci na dálku, výší nutných nákladů pro její zavedení, případnými riziky a jejich eliminací. Třetí kapitola je zasvěcena podpoře informační společnosti v Evropské unii. V úvodu kapitoly se zabývám historickým vývojem informační společnosti v prostředí Evropské unie. Zmíním nejdůležitější dokumenty týkající se moderních komunikačních technologií v období od zrodu samotného pojmu „informační společnost“ po současnou iniciativu. Další část kapitoly již bude věnována podpoře ze strukturálních fondů. Konkrétně se bude jednat o Evropský sociální fond a Evropský fond regionálního rozvoje, které prostřednictvím jednotlivých operačních programů podporují projekty z oblasti moderních komunikačních technologií a práce na dálku. Kapitulu uzavírá charakteristika Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (podpora projektů z oblasti práce na dálku) a Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (podpora projektů zaměřených na využívání moderních komunikačních technologií).

Tyto teoretické poznatky slouží k uvedení do problematiky práce na dálku a jejího vlivu na firemní prostředí a konkurenceschopnost, který chci dále zkoumat v praktické části své bakalářské práce. Nejdříve se zabývám projektem „Práce na dálku“, který je v současné době realizován. Na tomto příkladu úspěšného projektu chci demonstrovat způsob podpory práce na dálku z fondů Evropské unie a charakterizovat nově vznikající možnosti v oblasti práce na dálku v České republice. Dále zpracuji průzkum v oblasti práce na dálku, jehož výsledky mi pomohou posoudit současnou úroveň jejího využívání a navrhnout případná řešení pro změnu pomocí případové studie. Ta je zaměřena na společnost Idealine Solutions s. r. o., která úspěšně praktikuje koncept práce na dálku ve firemní praxi. Součástí studie bude vyčíslení nákladů a úspor při práci na dálku. Na tomto příkladu názorně ukážu, že koncept práce na dálku, pokud je správně pojat, je skutečně efektivní model, který značně napomáhá zvyšování konkurenceschopnosti firem a přináší celou řadu benefitů všem zúčastněným.

## **2. Moderní komunikační technologie a informační společnost**

### **2.1. Informační společnost a její charakteristika**

Informační společnost je charakterizována především uchováváním a přenosem informací a také jejich digitálním zpracováním. Zpracovávání informací se stává významnou ekonomickou aktivitou, jež se řadí mezi tradiční ekonomické a společenské aktivity. Vytváří nové příležitosti a dává vzniknout činnostem, které postupně mění charakter společnosti. Informační společnost je velkou měrou založena na využívání informačních a komunikačních technologií. Neobejde se tudíž bez postupné digitalizace a masového využívání prostředků výpočetní techniky. Technologický pokrok v oblasti konstrukce je dlouhodobým motorem inovací a růstu. Obrovská rychlost vývoje a také zmenšování konstrukčních prvků počítačů napomáhá ke zvyšování výkonu a poklesu cen výpočetní techniky. Tento jev popisuje tzv. Mooreův zákon, jenž udává, že každých 18 měsíců dojde ke zdvojnásobení výkonu za stejnou cenu nebo případně k poklesu ceny na polovinu, aniž by byl změněn výkon. [10, 29]

Díky tomuto rychlému vývoji a velkému stupni interaktivity a digitálnímu zpracování se dá říci, že informační společnost, jak ji známe dnes, označuje společnost v období nové ekonomiky. Nová ekonomika bývá často charakterizována pomocí předpony „e“ či přívlastku „elektronický“ (e-bussines, e-marketing, e-learning či e-goverment a další). [29] Mezi hlavní prvky nové ekonomiky patří: znalost trhu (značnou roli zde hrají včasné a kvalitní informace popisující tržní prostředí a virální marketing), inovace (důraz na aktivitu v oblasti inovací a trvalé přizpůsobování se potřebám trhu, čímž postupně dochází ke zvyšování tržní hodnoty podniku) a zrychlující se bezplatná komunikace (naprostá změna způsobu komunikace jednotlivců, podniků či komunit, vznik globálních komunit typu Facebook či youtube, značný růst společností s výrazným podílem elektronického obchodu). [6]

### **2.1.1. Teoretická východiska informační společnosti**

Důležitým teoretickým východiskem pro popis informační společnosti je inovační mechanismus dlouhodobých hospodářských cyklů. Tento mechanismus vytvořil rakouský ekonom Joseph Alois Schumpeter (1883-1950), jež pocházel z Třešti na Moravě. Představil ucelený systém hospodářských cyklů a pomocí empirických vztahů ověřil, že jednotlivé cykly jsou určeny pokroky ve vědeckotechnickém vývoji (obecně inovacemi). Ve své práci navazoval na teorii ruského ekonoma Nikolaje Dimitrijeviče Kondratěva (1892-1938), jež definoval dlouhodobé cykly (vlny trvající 45 až 60) determinované nejdůležitějšími inovacemi. Sám Schumpeter definoval tři Kondratěvovské vlny – první období (1770-1840) období uhlí a páry, druhé období (1840-1890) období mechanizace výroby a železnice a poslední období, které definoval - období elektřiny (1890-1940). Později byla americkým ekonomem Fosterem doplněna čtvrtá vlna - období elektroniky a mikroelektroniky (1940-1990). Současná Kondratěvovská vlna bývá označována jako období informačních a komunikačních technologií. [29]

Tyto vlny dobře popisují vývoj informační společnosti. Současné období je určeno interaktivními médii, jako je internet, digitální televize a bezdrátové komunikační sítě. Naopak předchozí vlna cyklu koresponduje s obdobím klasického televizního vysílání a pevných telefonních sítí. Pohled ke kořenům informační společnosti poukazuje na rozhlas a tisk či telegrafní a železniční spojení jako na první komunikační kanály a zároveň koresponduje s obdobím ranných Kondratěvových vln. [29]

### **2.1.2. Globální informační společnost a nové příležitosti**

Prostředí, jež vzniká lze pojmenovat jako globální informační společnost. Tento pojem poukazuje na nové možnosti, jež přináší (rychlá a levná komunikace, snadnější cestování, obchodování, zábava, apod.). Nové příležitosti, jež současná informační společnost poskytuje, přinášejí nové a širší možnosti uplatnění. Přesto, že zaměstnanost v tradičních sektorech ekonomiky (zemědělství a průmysl), trvale klesá, dochází k přesunu nových příležitostí do oblasti práce s informacemi (znalostní sektor) a také do oblasti služeb. [10, 29]

Mezi příležitosti, které informační společnost přináší, patří bezesporu také možnost zvyšování konkurenceschopnosti firem pomocí práce na dálku. Telepráce (teleworking, práce na dálku) je pojem, který zahrnuje celou škálu různých druhů zaměstnání. Díky využívání informačních a komunikačních technologií se místo výkonu práce nemusí omezovat na pracoviště zaměstnavatele, ale může být umístěno kamkoli kde je možné se připojit na internet (domov, vlastní kancelář, internetová kavárna, dokonce park či zahrada.) Práce na dálku přináší obrovskou flexibilitu a napomáhá ohroženým skupinám na trhu práce (ženy na mateřské dovolené a ženy s dětmi, starší, invalidní či jinak znevýhodněné osoby) zapojit se aktivně do pracovního procesu. [25]

Vedle toho však vznik globální informační společnosti přináší celou řadu problémů. Dochází ke změnám ve společnosti (změny ve struktuře či organizaci), jež mohou do budoucna znamenat značný problém, jehož zvládnutí nemusí být jednoduché. Bude potřeba vytvořit vhodné zákony pro efektivní užívání nových informačních a komunikačních technologií. Je nutné bojovat proti pirátství, nabourávání do informačních systémů, rozesílání nevyžádané pošty tzv. spamu či počítačovým virům a dbát na ochranu duševního vlastnictví. Velkou výzvou do budoucna je také současná přemíra informací ve společnosti, která je není schopna efektivně využít. [27, 29]

## **2.2. Moderní Informační a komunikační technologie**

Informační společnost, jak ji známe dnes, je typická především masovým využíváním informačních a komunikačních technologií, jež přinášejí mnohé benefity pro posilování konkurenceschopnosti současných firem. Informační a komunikační technologie ICT (z anglického Information and Communication Technologies) můžeme chápat jako jednotlivé technologie, nástroje a postupy, které umožňují lidem komunikaci a práci s informacemi. Rozumíme tím jednak hardwarové prvky (server, počítač, síťové a komunikační zařízení, myš, klávesnice, sluchátka, webkamera, apod.) a také softwarové prvky (operační systém, grafické a textové editory, internetové vyhledávače a další programové vybavení). Původní termín IT (informační technologie), v sobě zahrnoval veškerá zařízení, jež byla schopna elektronicky třídit, zpracovávat a vyhodnocovat informace a získávat data. Ovšem

díky pozdějšímu vývoji přibyla možnost komunikace mezi jednotlivými zařízeními a sítěmi a původní koncept byl doplněn o tento prvek. Souhrnně tedy dnes všechna zařízení umožňující práci s informacemi a síťovou komunikaci nazýváme informační a komunikační technologie. [24]

Každá firma, která chce být konkurenceschopnou, v dnešní době prvky ICT používá. Přinášejí značné úspory, výhody a zrychlují a zjednodušují podnikání. Firmy mají možnost využívat rozličný hardware a také aplikovat množství softwarových řešení. S dostatečným ICT vybavením mohou zvyšovat hodnotu svého podniku a svůj zisk pomocí využití např. práce na dálku, e-learningového vzdělávání svých zaměstnanců, využívání videokonferencí a telekonferencí jak pro interní, tak pro externí komunikaci, pořádat webináře, plánovat své aktivity pomocí online kalendářů, využívat rozličné online komunikátory apod.

### **2.2.1. Cloud Computing a online kancelář**

Existuje celá řada systémů pro zefektivnění komunikace a spolupráce ve firmách. Nejvyužívanějším je bezesporu elektronická pošta – email. Její využití ve firemním prostředí je široké, slouží jak k obchodní korespondenci, tak ke vnitrofiremní komunikaci či k marketingovým účelům. [44] „Elektronickou poštu již využívá drtivá většina obyvatel rozvinutého světa. Email je přímý a velmi rychlý komunikační kanál s nulovými náklady. Využití emailu v marketingové praxi může být obrovské.“ [6, s. 71] Elektronická pošta také skýtá v dnešní době celou řadu speciálních funkcí (sdílená data, kalendáře, kontakty, emailový chat apod.). Email vybavený speciálními funkcemi je pouze jedna z částí tzv. Cloud Computingu. Samotný název bývá překládán jako „počítače v oblacích“, ovšem tento pojem je značně nepřesný. I v prostředí ČR se vžil název Cloud Computing. Onen „mrak“ znázorňuje internet, jež integruje celou řadu služeb dostupných online (viz. Příloha A). V podstatě se jedná o platformu, která je využitelná odkudkoliv a kdykoli, přičemž neklade extrémní požadavky na operační systém či zařízení. Patří do něj všechny technologie, které se používají pro přístup k službám na internetu. Nespornou výhodou je právě ona flexibilita využívání internetových služeb nezávisle na jednom zařízení či operačním systému. [17, 18]

Služba, jež integruje rozličné funkce a je typickým příkladem Cloud Computingu je online kancelář Google Apps. Služba Google Apps sdružuje elektronickou poštu, sdílení dokumentů, praktický plánovací kalendář, chat či tvorbu jednoduchých webových stránek. Firmám přináší výrazné úspory nákladů, díky možnosti náhrady za drahé firemní servery. Umožňuje také komunikaci v reálném čase díky vestavěnému chatu a telefonování přes internet. Elektronická pošta služby Google Apps (Gmail) nabízí značné výhody, mezi které patří kromě propojení s dalšími službami, také provoz na vlastní doméně, spojování emailů se stejným předmětem zprávy do jednoho, interaktivní vyhledávání v poště, odesílání přílohy o velikosti až 20MB a v placené verzi této služby téměř neomezená schránka. Nechybí ani pokročilá antivirová ochrana a antispamový filtr. [44]

Velkou výhodou pro vnitrofiremní spolupráci je také možnost využití systému sdílených dokumentů. Častým problémem ve firemní komunikaci je velké množství verzí jednoho dokumentu, jež neustále kolují mezi zainteresovanými osobami. Díky službě společně sdílených dokumentů mohou mít všechny oprávněné osoby přístup k nejaktuálnější verzi dokumentu a také jej editovat. „Všechno na jednom místě přístupné přes internet. Tak lze vyjádřit základní vlastnost sdílení dokumentů. Dostanete se k nim kdykoliv a odkudkoliv.“ [44, s. 38] Možnosti sdílení závisí na poskytovateli služby sdílených dokumentů. Kvalitní poskytovatel pokrývá všechny běžné dokumenty, jako jsou texty (Word), tabulky (Excel), prezentace (PowerPoint), PDF dokumenty, obrázky, fotografie atd. Na principu sdílení dat funguje také částečně i výše zmíněný elektronický kalendář. Nabízí totiž kromě klasického zaznamenávání osobních dat také možnost některá data (např. termín důležitého jednání, porady apod.) sdílet. [44] „Každý pracovník získá nástroj pro vyhledání aktuální vytíženosti svých kolegů, snadno tak naplánuje schůzku pro 5 lidí bez zdlouhavé komunikace. V případě zavedení sdílených kalendářů a plánovačů do celé firmy se výrazně minimalizuje nedorozumění a tím se sníží stres a frustrace pracovníků.“ [44, s. 29]

### 2.2.2. Zvyšování konkurenceschopnosti firem pomocí online komunikace

Do oblasti komunikace na dálku patří především telekonference, videokonference a chat. Jedná se o formy komunikace uskutečňované v reálném čase, které v mnoha případech mohou nahradit fyzický kontakt a ušetřit tak čas a peníze. Nejméně interaktivní formou komunikace je chat. „Chat je v současnosti nejrozšířenějším způsobem online komunikace, vyplývá to jednak z výrazně nižších technologických nároků na vybavení komunikujícího uživatele, dále pak nepředstavuje takový zásah do soukromí uživatele, jako další pokročilejší formy online dorozumívání.“ [3, s. 85 ] Díky své jednoduchosti a nenáročnosti je jeho využití velmi jednoduché a skýtá značné výhody. Chat je nástroj, jenž zvyšuje efektivitu práce a přináší značné úspory nákladů. Umožňuje komunikaci v hlučném prostředí, uchovává zápis hovorů, jež může být později využit, umožňuje sdělování citlivých dat a především komunikace probíhá v reálném čase. [44]

Alternativou k textové komunikaci je tzv. VoIP - Voice over Internet Protocol, neboli telefonování přes Internet. Tato komunikace je charakterizována jako „online komunikace, která svými prostředky umožňuje přenášet mezi počítači zvukový signál, resp. hlas“. [44, 85] Ač běžné telefonování garantuje vysokou kvalitu přenosu, nemůže internetovému telefonování konkurovat na poli cen (internetové telefonování je výrazně levnější, případně bezplatné – dle typu softwaru). Telefonování přes internet ovšem klade jisté nároky na vybavení. Je potřeba mít dostatečně kvalitní připojení k internetu, aby bylo schopno spolehlivě přenášet zvuk, dále sluchátka s mikrofonom či reproduktory. Mnohá zařízení již mají tyto prvky integrované. Větší komfort telefonování umožňují zařízení ve tvaru telefonního sluchátka. Sluchátko je většinou připojeno pomocí USB rozhraní a obsahuje několik standardních tlačítek a displej pro práci s telefonním seznamem. Kromě těchto prvků je nutné mít k dispozici nějaký typ koncového zařízení. Koncová zařízení mohou být řešena různými způsoby, např. pomocí hardwarového IP telefonu, jež představuje samostatné zařízení připojené do sítě a obstarávající veškeré činnosti. IP telefon vypadá stejně jako klasický telefon (běžný i bezdrátový), nabízí funkce jako přidržení hovoru, přepínání mezi hovory, konferenční hovory atd. Připojuje se pomocí LAN rozhraní. Další možností je využít softwarový telefon, jež je v podstatě specializovanou aplikací nainstalovanou na běžném počítači. V současné době existuje velké množství

programů. Asi nejznámější v našich podmínkách jsou aplikace Skype, Windows Live Messenger, Google Talk a další. [44] Dříve bylo VoIP zaměřeno především na oblast internetové telefonie, v dnešní době však tyto programy umožňují také volání na klasická telefonní čísla. „Řada komunikačních systémů umožňuje hlasové služby nejen mezi svými uživateli, lze ale i volat např. na běžná telefonní čísla (a samozřejmě naopak, z běžných telefonních čísel na počítač). Toto „telefonování přes internet“ však již vyžaduje, aby měl uživatel přiděleno telefonní číslo stejně jako běžná pevná linka.“ [3, s. 90]

## **Telekonference**

Pokud se firma rozhodne pro internetové telefonování a investuje do základního softwarového a hardwarového vybavení, může využívat benefitů plynoucích z využívání telekonferencí. Někdy bývá tento pojem označován starším názvem audiokonference. „Další alternativou jsou audiokonference, které zajišťují pouze přenos hlasu mezi další účastníky konference všude tam, kde nedostačuje běžný telefon a zároveň přenos videa nebo jiného obrazového materiálu by byl zbytečný.“ [8, s. 47] Jiná definice uvádí: „telekonference je způsob skupinové komunikace přes Internet s využitím vhodných softwarových nebo hardwarových řešení“. [44, s. 34] Telekonferencí se mohou účastnit dvě a více osob (jejich počet závisí na druhu zvoleného softwaru, běžný počet je 5 a více členů). Nejznámější program Skype umožňuje spojení až 10 účastníků zdarma, v placené verzi potom až 500 účastníků. Telekonference ve firemní praxi mohou nahrazovat např. porady týmu pracovníků, firemní porady, běžnou komunikaci mezi managementem a pracovníky apod. Přinášejí značné úspory díky tomu, že umožňují spojení více pracovníků ve stejném čase, aniž by se museli všichni dostavit na jedno místo (ať v již v rámci jediné firmy či větších vzdáleností). [44]

Co se týče softwarového zabezpečení telekonferencí existují jak bezplatná řešení (např. freewareová verze programu Skype), tak i placené programy. Bezplatná řešení mají několik nevýhod např. nulová garance spojení a kvality přenosu, která může způsobovat výpadky a přerušování při komunikaci, výskyt nepříjemných reklam, nutnost instalace programu na lokální disk počítače, podmínka registrace uživatelského účtu apod. Pro firmy je tudíž vhodnější využít placené profesionální



programy a řešení. Ty existují v cenových relacích od desítek tisíc až po několik milionů korun. Svému provozovateli však dávají určitou záruku poskytovaných služeb, které nejsou garantovány v případě bezplatných řešení. Některá profesionální řešení také umožňují telekonference a telefonování přes Internet přímo z internetového prohlížeče bez nutnosti instalace. Jsou tak dobře využitelné například pro zákaznická centra. [44]

## **Videokonference**

Druhým typem živé komunikace v reálném čase, jež mohou firmy využívat, jsou videokonference. Literatura charakterizuje tento nástroj takto: „videokonference, která se koná na více místech a je zvukově a obrazově propojena a umožňuje sdílení prezentovaných dat. Je možno komunikovat z „očí do očí“ s partnery vzdálenými desítky či tisíce kilometrů. Videokonferenční systém obsahuje videokonferenční jednotku se speciální kamerou, rozhraní dalších signálových vstupů a připojení na komunikační kanály. Cílem není pouze přenést obraz a zvuk řečníka, ale stále častěji i obraz z dalších kamer, videozáznam, prezentace z počítače nebo obrázky z dokumentové kamery“. [8, s. 46]

Dříve firmy měly obavy z vysokých nákladů spojených se zaváděním řešení pro videokonference a vnímaly je spíše jako speciální řešení (např. zaměřená na top management. Vzhledem k ceně a kvalitě jednotlivých řešení jsou dnes videokonference dostupné pro každého. Instalace a zavedení je často záležitost několika hodin nebo dnů. Videokonference mají široké využití ve firemní praxi, mohou sloužit jak pro interní, tak pro externí účely. V interním prostředí mohou být využity např. pro jednání majitelů a zaměstnanců, porady mezi pracovními týmy, firemní plánování, řešení aktuálních problémů, zjišťování zpětných vazeb či také pro vnitrofiremní vzdělávání formou webinářů. Externě se videokonference používají pro rozvíjení vztahu se zákazníky, spolupráci s obchodními partnery, marketingovou komunikaci, průzkum trhu, personální pohovory, konference a kongresy, přednášky a semináře, virtuální prohlídky ale také např. pro telemedicínu. [41, 44]

Stejně jako telekonference tak i videokonference jsou náročnější na vybavení. Pro videokonference se využívají různá softwarová řešení a hardwarové prvky. Jedná

se především o dostatečně výkonný počítač, spolehlivé připojení k internetu, webovou kameru, sluchátka a mikrofon, dobře zvolený software či profesionální videokonferenční zařízení. Pro videokonference menšího počtu účastníků existuje celá řada softwarů. Mezi nejčastěji využívaný patří program Skype. Dále je využíván také Microsoft Messenger Live či MeBeam, který funguje bez nutnosti instalace. Profesionální řešení pro videokonference, jež skýtá možnost nahradit počítačové spojení za zařízení speciálně určené pro videokonference, potom vyžaduje určitou investici. [41, 44]

### **2.2.3. Vzdělávání na dálku ve firemním prostředí**

Všechny doposud zmíněné metody online komunikace a s nimi spojené softwarové a hardwarové prostředky, mohou firmy využít pro zvyšování své konkurenceschopnosti pomocí vzdělávání na dálku. Jedná se především o využívání e-learningu, webinářů, a dalších inovativních řešení pro firemní komunikaci a vzdělávání.

E-learning (electronic learning) je pojem označující elektronické vzdělávání. Využívá informačních a komunikačních technologií pro vzdělávání přes internet. Je vhodný pro tvorbu online kurzů, poskytování různých studijních materiálů, testování znalostí či komunikaci mezi studenty nebo pracovníky a vzdělávacích institucí. Ačkoli je e-learning známý spíše v prostředí školství, může být vhodně využit i ve firemním prostředí. [44] „Elektronické vzdělávání, e-learning, je dnes nedílnou součástí celého vzdělávacího systému. Uplatnění našel jak v komerční sféře, kde ho celá řada převážně velkých firem využívá, tak v primárním, sekundárním a terciárním školství. Používá se také jako efektivní způsob vzdělávání veřejnosti, zejména vzdělávání dospělých.“[8, s. 62]

Firmy mohou využívat e-learningu pro školení svých pracovníků, v rámci organizačních opatření či na poli vědomostí potřebných k výkonu jejich práce. Určité e-learningové kurzy může firma vytvářet sama pro distribuci vnitrofiremních studijních materiálů nebo využít služeb profesionálních vzdělávacích institucí, či e-learningových společností. Velkou výhodou tohoto způsobu firemního vzdělávání je časová nezávislost studia - většina dnes dostupných e-learningových kurzů je uživatelům přístupná 24 hodin denně. Existuje tedy možnost kurz absolvovat v době,

kdy má studující k tomu vyhrazený čas a chce se učivu věnovat. Uživatel také může postupovat individuálním tempem a věnovat studijním materiálům tolik času, kolik potřebuje. E-learning snižuje přímé náklady na dopravu, studijní materiály apod. Důležitou vlastností e-learningu je okamžitá kontrola nabytých vlastností pomocí automatických testů a možnost online komunikace s lektorem či vedoucím kurzu. Ačkoli e-learning pokud je správně pojat, patří mezi vysoce interaktivní metody výuky, jeho nevýhodou je, že tradičním e-learningovým kurzům často chybí možnost živé interakce se skutečným lektorem i ostatními účastníky. Studenti nemají příležitost získat odpověď na své otázky v reálném čase či požádat lektora, aby vykládanou látku vyložil jiným způsobem. Uspořádání skupinových aktivit v rámci e-learningových kurzů je problematické a studenti jsou často ochuzeni o zkušenosti dalších účastníků. Problémem může být také závislost na vnitřní motivaci studujících. Pokud není forma kurzu dostatečně zajímavá či zábavná, může to studenty odradit. [21]

Alternativou E-learningu jsou webináře. Slovo webinář pochází z počeštěného výrazu webinar (Web-based seminar). Jedná se o interaktivní způsob vzdělávání, který umožňuje obousměrnou komunikaci v reálném čase. Umožňuje tak plné zapojení účastníků. Toto je hlavní rozdíl oproti webcastu, který je realizován pouze směrem od přednášejících k účastníkům. [9] Pro tuto komunikaci lze použít nejen nejběžnější nástroj, kterým je chat, ale také přímou komunikaci pomocí audio/video konference. Další nástroje pro zvyšování interaktivity webinářů jsou například ankety či sdílená tabule. Většina moderních systémů pro pořádání webinářů umožňují sdílení prezentací, obrázků, videí či webových stránek. Samotné okno webináře obvykle zobrazuje jak probíranou problematiku formou prezentace, tak video s přednášejícím i prostor pro souběžný chat, kde se účastníci mohou během webináře sdílet s ostatními (viz. Příloha B). Užitečnou a často využívanou funkcí je možnost vytvoření nahrávky průběhu celého webináře a následné zaslání na emaily účastníků. Nahrávka může také vystavena např. na Youtube či Streamu. Webinář si může účastník posléze znovu poslechnout a čerpat z něj užitečné informace. [42, 44]

Webináře mohou být pořádány jak pro velmi malé, tak pro velké skupiny. Pro efektivní vzdělávání lze navíc pořádat více webinářů ve stejném čase, rozdělit tak vzdělávání do menších skupin s větším zapojením účastníků nebo uspořádat „obří“

webinář pro tisíc osob. Typickým příkladem bylou použití webinářů v předvolební kampani nynějšího amerického prezidenta Baracka Obamy. Webináře tedy mohou sloužit i jako prostředek k prezentování názorů, pořádání rozhovorů nebo diskuzí. Webináře mohou ve firemním prostředí sloužit také jako marketingový nástroj pro představení produktů či služeb. Princip spočívá v tom, že pořadatel nabídne bezplatnou vzdělávací přednášku na téma, kterým se zabývá a poté představí své produkty a služby. V případě zájmu může zákazník posléze firmu kontaktovat. Jedná se o neagresivní marketingovou metodu, jež je zaměřena na pozitivní přínosy pro zákazníka. Touto metodou lze oslovit tisíce lidí nezávisle na bydlišti, získat nové kontakty, a rychle zjistit zpětnou vazbu na prezentovaný produkt či službu. Benefitem jsou nízké náklady na realizaci a vysoká návratnost investic v porovnání s jinými formami marketingu. [42, 44]

### **2.3. Práce na dálku**

Rozvoj informačních a komunikačních technologií také umožňuje firmám efektivně využívat možnost práce a komunikace online se svými pracovníky. Jedná se o tzv. teleworking (práce na dálku) či homeworking (práce z domova). V praxi se často setkáte se záměnou těchto pojmů, obecně platí, že homeworking je součástí širší skupiny flexibilních pracovních úvazků, jež spadá pod teleworking. „Homeworking (používá se i termín teleworking) představuje moderní životní styl, který lidem přináší svobodu v tom, že nemusí každý den chodit v přesně stanovenou dobu do práce, ale mohou pracovat na počítači a výsledky své práce posílat elektronicky nebo se s nimi jednou týdně zastavit u nadřízeného“. [7, s. 5] Jak homeworking tak teleworking se svou povahou řadí mezi flexibilní typy úvazků. Mezi tyto pružné formy práce patří:

- Práce na dobu určitou
- Práce na částečný pracovní úvazek
- Práce v nerovnoměrně rozvržené pracovní době
- Práce při pružné pracovní době
- Práce doma - práce z domova - homeworking
- Práce online - teleworking - práce na dálku
- Agenturní zaměstnávání [35]

Mezi nejdiskutovanější a také nejnovější formy patří práce z domova a práce online. V případě práce z domova (homeworking) pracovník vykonává svou činnost na jiném trvalém místě mimo pracoviště zaměstnavatele (z domova či jakéhokoli jiného vhodného místa; viz. Příloha C). Při práci online (teleworking) výměna pokynů i výsledků práce probíhá prostřednictvím telekomunikačního kontaktu. Pracovník se také může pohybovat v terénu. Tyto formy budou dále v textu nazývány souhrnně prací na dálku, a to z důvodu, že v praxi je obvykle práce na dálku úzce spjata s online komunikací s nadřízeným. [3, 35]

Práce na dálku je skvělé řešení pro rozličné skupiny pracovníků, jimž usnadňuje uplatnění na trhu práce. Umožňuje aktivně zapojit např. znevýhodněné skupiny na trhu práce (důchodce, zdravotně postižené, matky na mateřské dovolené či matky s více dětmi, a další). Celá řada profesí a zaměstnání je vhodná pro práci na dálku. Ta je masově využívána mezi živnostníky či pracovníky pracujícími tzv. na volné noze. Více než polovina těchto osob pracuje na dálku či využívá některou z dalších pružných forem. Jedná se např. o překladatele, konzultanty působící v mnoha oborech, IT pracovníky, osoby provozující umělecká řemesla, a mnozí další. Co se týče kontroly pracovníků, četnost a způsob vykazování odvedené práce se různí dle podmínek zaměstnavatele či organizace. Pracovníci odvádějí práce např. na konci pracovního týdne, na konci měsíce nebo také denně. [3, 35]

### **2.3.1. Přínosy práce na dálku**

Práce na dálku skýtá mnohé výhody. Je prospěšná jak pro pracovníky a jejich zaměstnavatele ale i pro celou společnost. Její využívání skýtá jak finanční tak i nefinanční přínosy.

#### **Přínosy pro pracovníky**

Mezi hlavní finanční přínosy patří bezesporu nižší náklady na cestování a dopravu (benzín, údržba automobilu, platby za parkování, případně městská hromadná doprava či vlak nebo autobus. Pracovníkovi se také sníží náklady na reprezentativní oděv. Také nefinančních přínosů, jež pracujícímu na dálku plynou, je celá řada. Především získá svobodu, možnost vlastní organizace práce či značné časové úspory. [5] Čas, který by jinak strávil cestováním do zaměstnání, může využít

mnoha způsoby (delší spánek, možnost udělat si práci v předstihu, rodina koníčky apod.). Díky flexibilní pracovní době zaměstnanec může pracovat v souladu se svým přirozeným biorytmem a tak zvýšit svůj výkon. V neposlední řadě práce na dálku přináší méně stresu, větší klid na práci, vyšší spokojenost a komfortnější pocit.

[34, 36]

### **Přínosy pro zaměstnavatele**

Nejen podřízeným práce na dálku přináší finanční úspory. Také zaměstnavateli plynou mnohé benefity např. úspory za pronájem kanceláří a energií, nižší nemocnost pracovníků, vyšší produktivita práce, úspory mzdových nákladů při zaměstnání postižených lidí, snížení nákladů za nábory a zaučení nových zaměstnanců. V nefinanční oblasti zaměstnavatel získává značné úspory času na porady a diskuze, zjednodušení organizace práce, nezávislost firmy na okolním dění (živelné katastrofy, dopravní situace) a má také možnost udržet si částečně zaměstnance i v případě náhlé nemoci či odchodu na mateřskou dovolenou. [34, 37]

### **Přínosy pro společnost**

Práce na dálku přináší také celospolečenské ekonomické a sociální přínosy. Jedním z nich je zvýšení pružnosti na trhu práce. Trh práce je mnohem efektivnější, pokud nabídka a poptávka není omezena místem výkonu práce. Zaměstnavatelům poskytuje práce na dálku větší výběr kvalitní pracovní síly, naopak zaměstnanci nejsou nuceni se stěhovat. Navíc se tak snižuje cena pracovní síly v závislosti na lokalitě. Lidé mohou snadno pracovat pro zaměstnavatele na druhé straně republiky. Efektivně fungující pracovní trh je nezbytnou podmínkou pro vyspělou znalostní ekonomiku. [34, 38]

Dochází také k zlepšení situace znevýhodněných skupin na trhu práce. Práce na dálku umožňuje znevýhodněným osobám najít práci, která respektuje jejich životní situaci. Nezanedbatelný vliv má využívání práce z domova na dopravní situaci. Plná práce z domova eliminuje nutnost cestovat do práce a tím přispívá k výraznému snížení kolapsů především v dopravních špičkách. S tím je spojena i lepší kvalita vzduchu ve městech, kde je ovzduší ovlivněno především výfukovými

plyny z automobilů. Práce na dálku také umožňuje revitalizaci venkova a malých měst. V České republice žije 70 % obyvatel ve městech. Z toho pouze 10 % žije ve městech s méně než pěti tisíci obyvatel. Vysoká koncentrace lidí ve velkých městech přináší řadu problémů jako dopravní zácpy, šíření epidemií apod. Dalším důsledkem je snižování počtu obyvatel ve venkovských oblastech, z nichž některé jsou takřka vybydlené. Práce na dálku tak přispívá k znovuoživení venkovských oblastí a jejich dalšímu rozvoji. [34, 38]

### **2.3.2. Podmínky pro práci na dálku**

K tomu, aby zaměstnanec mohl využít možnosti pracovat na dálku, je potřeba také vytvořit vyhovující podmínky. Sladění osobního a pracovního života může být pro některé pracovníky zpočátku těžké, ale při respektování základních zásad nemusí být problémem. Je důležité, aby si pracovník vytvořil pravidelný řád. Měl by oznámit rodině, že během této doby nesmí být rušen a naopak sám nenarušovat běh rodiny při jejich běžných denních činnostech nebo odpočinku. Vhodně zvolené místo na práci pomáhá předcházet těmto problémům. Základním předpokladem je domácí kancelář, domácí pracovna či alespoň pracovní kout. Potřeby každé profese i možnosti jednotlivců se značně liší, avšak ve všech případech platí, pracovní prostředí, ve kterém člověk tráví většinu pracovního času má značný vliv na psychiku a zdravotní stav. Charakter práce každé profese vyžaduje různé nároky na prostor. Např. překladateli postačí k práci pouze pracovní stůl na počítač, který nemusí být velkých rozměrů a kvalitní židli. Naopak designér nebo módní návrhář pro svou práci potřebuje dostatečně velký prostor. Kromě pracovního stolu na práci a dalšího prostoru pro práci s materiálem potřebuje také dostatek úložných prostor pro uskladnění. Pracovní místo by mělo být také útulné, v příjemných barvách a případně vyzdobeno tak, aby se pracovník cítil příjemně a byl motivován k práci. Velmi důležitý je také klid na práci. Pokud je to možné, osoba pracující na dálku by se měla řídit svými biorytmy a naplánovat si svou pracovní dobu co nejefektivněji. Některým vyhovuje klasická pracovní doba dopoledne, zatímco jiní jsou produktivnější večer či odpoledne. [19, 33]

### 2.3.3. Náklady a rizika spojená s prací na dálku

Při práci na dálku je typické používat pro práci vlastní vybavení. Aby bylo možno zajistit odpovídající podmínky pro práci je potřeba počítat se zvýšenými náklady v určitých oblastech. Při duševní činnosti to budou náklady spojené s pořízením softwaru a hardwaru (dále např. paušál za internet, telefon apod.), při manuální činnosti pak nejrůznější nástroje a nářadí. Další nákladovou položkou může být rekonstrukce a vybavení domácí kanceláře, či pracovního koutu, případně nákup kancelářského nábytku (pracovní stůl, židle) a kancelářského vybavení. Mezi náklady spojené s prací na dálku také patří náklady na provoz domácnosti. (energie, telekomunikační poplatky, topení v zimních měsících atd.). Podle úprav zákoníku práce pro práci na dálku, je nezbytné se se zaměstnavatelem dohodnout na způsobu úhrady jednotlivých nákladů. Obecně platí zásada, že náklady hradí zaměstnavatel. Případně mohou být jednotlivé náklady zahrnuty do výše odměny v případě úkolové mzdy. V pracovní smlouvě je možné dohodnout spoluúčast zaměstnance podle skutečné situace. [28, 33]

Práce z domova obnáší kompletní změnu přístupu k práci i osobnímu životu. S tím jsou spojena také určitá rizika. Je potřeba radikálně měnit některé návyky a mít v mnoha ohledech silnou motivaci vytrvat v novém režimu. Některá z rizik lze lehce překonat rychlými opatřeními, pro eliminaci jiných je potřeba více času. Mezi hlavní problémy patří špatné sladění osobního a profesního života, případně jejich oddělení, nedostatek sebekázně, pocit osamělosti, ztráta sociálních kontaktů apod. Problém také může představovat nevhodně zvolený prostor pro práci či nedostatečné znalosti používání moderních komunikačních nástrojů. Všem těmto problémům mohou firmy předcházet či je eliminovat díky dostatečnému školení svých zaměstnanců a trvalým zájmem o problematiku práce na dálku. [28, 33]



### **3. Podpora informační společnosti v Evropské unii**

#### **3.1. Evropská unie a zrod společnosti založené na znalostech**

Moderní informační a komunikační technologie změnily svět, ve kterém žijeme. V průběhu uplynulých dvaceti let došlo k radikálním změnám ve firemním prostředí. Tato změna je srovnatelná s průmyslovou revolucí z 18. a 19. století. Digitální technologie se staly zdrojem růstu a jejich efektivní využívání je klíčem ke zvyšování konkurenceschopnosti firem. Výsledkem této změny jsou lepší a levnější služby, které se vyznačují vyšší kvalitou i spolehlivostí. Vývoj informační společnosti sleduje také Evropská unie, která se jej snaží svými iniciativami a zprávami podporovat a bojovat proti jejím negativním dopadům. Vnímá obrovský potenciál informačních a komunikačních technologií a dbá na jejich správné a efektivní využívání. Snaží se o zlepšení konkurenceschopnosti Evropy v celosvětovém měřítku také o zvýšení kvality života občanů, posílení soudržnosti a efektivní sociální a ekonomickou organizaci. [10]

Pohled do historie prozradí, že koncept budování informační společnosti v Evropě, či samotný termín informační společnost, je poměrně starý. Poprvé se objevil v Norově-Mincově zprávě francouzské vlády. Tato zpráva se zabývala oblastí telekomunikací a rozšířila její tradiční chápání. První zprávou na úrovni Evropské unie, jež se zabývala informační společností, byla Zelená zpráva o komunikacích z června 1987. Tato zpráva se zabývá komunikačními sítěmi a označuje je jako nervový systém moderního společenského a ekonomického života. Tvrdí, že skutečná evropská integrace bude možná pouze v případě, že bude založena na vyspělé evropské komunikační infrastruktuře. O několik let později, v květnu 1994, byla vypracována tzv. Bangemanova zpráva. Tento dokument se zabývá budováním evropské informační společnosti a uvádí mnohé přínosy (např. transparentnější veřejná zpráva, rozšířená role médií, efektivnější řízení pro malé a střední podnikání, nové služby v oblasti telekomunikací a internetu, pracovní příležitosti v nově vznikajících oborech lidské činnosti apod.). Díky Bangemanově zprávě vznikla Rada informační společnosti, na základě jejíhož doporučení byl 19. července 1994 přijat

Akční plán (Europe's Way to the Information Society). Tento plán dal vznik celkovému rámci evropské politiky v kontextu informační společnosti. [10]

Dalším krokem byla plná liberalizace telekomunikačního trhu, k němuž došlo v roce 1998. Od té doby probíhá konvergence komunikačních a vysílacích technologií prostřednictvím digitalizace. Evropská unie posléze vytvořila předpisový rámec (platí od července 2003) zahrnující všechny sítě a služby elektronických komunikací. Cílem rámce bylo snížit regulační zátěž společností, jež poskytují služby informační společnosti, zajistit, aby všichni zákazníci měli nárok na soubor základních služeb za dostupné ceny (telefon, přístup k internetu apod.) a také stimulovat hospodářskou soutěž v oblasti telekomunikací, jež byla původně ovládána vnitrostátními telekomunikačními monopoly. Rámec byl revidován a doplněn v letech 2005 a 2007. V dalších letech se Evropská unie zasadila o snížení příliš vysokých poplatků za roaming při cestách do jiných zemí EU. V tomto období si stanovila také některé z dlouhodobých cílů např. zabránění vzniku digitální propasti mezi bohatšími a chudšími regiony Evropské unie. [26]

Významným krokem kupředu byla také Lisabonská strategie z roku 2000, kde se vedení Evropské unie shodlo na tom, že do roku 2010 se EU musí stát nejkonkurenceschopnější a nejdynamičtější znalostní ekonomikou světa. Byly vytyčeny tři priority: snadný přístup k levné komunikační struktuře, jak pro podniky, tak pro občany, každý občan musí mít dovednosti potřebné k životu v informační společnosti a koncept celoživotního vzdělávání, jež je základem evropského sociálního modelu. V rámci této strategie také zahájila několik iniciativ v oblasti rozšíření služeb elektronického podnikání pro firmy, zpřístupnění veřejných služeb online a zpřístupnění vysokorychlostního internetu domácnostem. Byly také zpracovány plány členských zemí e-Europe. Jednalo se o akční plán e-Europe 2002, Akční plán kandidátských zemí Europe+ 2003, a Akční plán členských zemí e-Europe 2005. Tyto plány sloužily pro plnění cílů strategie v oblasti internetových služeb a stimulaci využívání internetu. [20] Současná iniciativa i2010 navazuje na předchozí plány a je zaměřena na blízkou budoucnost. Prosazuje široký přístup k internetu, jež umožňuje rychlou a levnou online komunikaci. Aplikuje také princip „Better online than in line“, který zastřešuje poskytovatele veřejných služeb. Cílem je poskytnout snadný přístup k základním veřejným službám přes internet (přihlašování

vozidel, podávání daňového přiznání apod.). Všechny iniciativy jsou zaměřeny na občany a podniky v Evropské unii a napomáhají jejich orientaci v současné znalostní společnosti. [8, 26]

### **3.2. Podpora informační společnosti ze strukturálních fondů**

Přímým způsobem podpory firem i jednotlivců žijících v informační společnosti jsou prostředky plynoucí ze strukturálních fondů. Tyto fondy představují hlavní nástroj realizace politiky hospodářské soudržnosti v EU. Evropská unie takto napomáhá zvyšování konkurenceschopnosti firem, které mohou získat prostředky na modernizaci či rozšíření své infrastruktury. Koncept podpory informační společnosti zahrnuje jak samotnou podporu projektů z oblasti informačních a komunikačních technologií ale také podporu lidských zdrojů (kam spadá i oblast podpory práce na dálku). Pro financování projektů zacílených na informační společnost se čerpají prostředky především prostřednictvím Operačního programu Podnikání a inovace zastřešeném Evropským fondem regionálního rozvoje (ERDF) a také Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, jež spadá pod Evropský sociální fond (ESF). V rámci každého fondu jsou vytyčeny tzv. operační programy (OP), které zprostředkovávají podporu přímo konkrétním příjemcům. [11, 40] „Z pohledu žadatelů a realizátorů se jedná o nejvýznamnější dokumenty. Operační programy jsou popisem souhrnných priorit, řízení a finančních zdrojů a upřesňují oblasti intervencí na národní úrovni i v jednotlivých regionech dané členské země.“ [4, s. 37] Tyto Evropskou komisí schválené dokumenty, definují problémy členské země, jež chce řešit s pomocí peněžních prostředků ze strukturálních fondů. Vyskytují se ve dvou variantách tématické a regionální, a jsou zaměřeny na celou řadu oblastí fungování společnosti (podnikání, věda a výzkum, doprava, životní prostředí, lidské zdroje a další.) Přehledné schéma všech operačních programů pro programovací období 2007 – 2013 viz. Příloha D. [11, 40]

### **3.2.1. Podpora informační společnosti prostřednictvím ERDF**

Evropský fond regionálního rozvoje je nejvýznamnější a objemem peněžních prostředků i největší fond. Vznikl v roce 1974 jako základní nástroj regionální politiky. Slouží ke snižování rozdílů mezi méně rozvinutými a vyspělými regiony, čímž podporuje hospodářskou a sociální soudržnost. Za méně rozvinuté regiony jsou považovány ty, jejichž HDP na obyvatele je nižší než 75 % průměru HDP EU 25., Jeho činnost upravují jak příslušné zakládající smlouvy, tak i jednotlivá nařízení Evropských společenství. „Úkoly ERDF vyplývají jednak přímo ze zakládajících smluv v jejich jednotlivých úpravách (speciální ustanovení o ERDF), jednak z úkolů strukturálních fondů.“ [4, s. 29] Jeho prostředky jsou určeny pro všechny tři cíle stanovené pro současné programovací období 2007 – 2013 (Konvergence, Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost a Evropská územní spolupráce). Dále financuje iniciativu INTERREG (přeshraniční, mezinárodní a meziregionální spolupráce) a také iniciativu URBAN (hospodářská a sociální obnova měst postižených krizí). [22, 43]

#### **Evropský fond regionálního rozvoje podporuje:**

- Rozvoj malých a středních firem prostřednictvím infrastruktury
- Výzkum a technologický vývoj
- **Rozvoj informační společnosti**
- Ochrana životního prostředí
- Převod technologií a přímá podpora investic [22]

#### **Pod ERDF spadá několik operačních programů:**

- **Operační program Podnikání a inovace**
- Operační program Výzkum a vývoj pro inovace
- Operační program Životní prostředí
- Operační program Doprava
- Integrovaný operační program
- Regionální operační programy (7)
- Praha – Konkurenceschopnost [11]

### **3.2.2. Operační program Podnikání a inovace**

Nejvýznamnějším z hlediska podpory informační společnosti a zvyšování konkurenceschopnosti podniků pomocí moderních informačních a komunikačních technologií je tématický Operační program Podnikání a inovace (OPPI). Navazuje na Operační program Průmysl a podnikání, jež byl v běhu po vstupu České republiky do Evropské unie (jednalo se o zkrácené programovací období 2004 – 2006). Tento operační program je v prostředí České republiky řízen Ministerstvem průmyslu a obchodu ČR a je určen pro celou řadu příjemců (podnikatelé, sdružení podnikatelů, výzkumné instituce, vysoké školy a ostatní vzdělávací instituce, neziskové organizace a další). [31, 32] Co se týče alokace finančních prostředků pro současné programovací období 2007 – 2013 je na něj z fondů EU vyčleněno 3,04 mld. € (cca 11, 4 % veškerých prostředků určených z fondů EU pro ČR. Financování programu je navýšeno o dalších 0,54 € mld. z českých veřejných zdrojů.) OP Podnikání a inovace obsahuje 7 prioritních os, jež dělí program do ucelených částí a ty jsou dále specifikovány pomocí tzv. oblastí podpor. Ty udávají, jaké typy projektů mohou být podpořeny v rámci konkrétní prioritní osy. V rámci prioritních os jsou podporovány projekty zacílené především na rozvoj podnikatelského prostředí a podporu aplikace výsledků výzkumu a vývoje do běžné firemní praxe či vznik nových firem a také rozvoj těch stávajících. Podstatnou oblastí, jež je podpořena prostřednictvím OPPI je využívání moderních technologií a obnovitelných zdrojů energie. [11, 31]

Podstatu celého Operačního programu Podnikání a inovace vystihuje globální cíl a dílčí specifické cíle programu.

#### **Globální cíl programu OPPI**

- Globální cíl Operačního programu Podnikání a inovace zní „Zvýšit do konce programovacího období konkurenceschopnost české ekonomiky a přiblížit inovační výkonnost sektoru průmyslu a služeb úrovni předních průmyslových zemí Evropy.“ [32]

## **Specifické cíle programu OPPI**

- Zvyšování motivace k zahájení podnikání a zintenzivnění aktivity malého a středního podnikání.
- Zvyšování konkurenceschopnosti podniků, zintenzivnění rozvoje informačních a komunikačních technologií a služeb pro podnikání.
- Zvyšování účinnosti užití energií v průmyslu a využívání obnovitelných zdrojů energie.
- Posílení inovační aktivity podniků.
- Povzbuzení spolupráce sektoru průmyslu se subjekty z oblasti výzkumu a vývoje.
- Zintenzivnění rozvoje poradenských a informačních služeb pro podnikání.
- Vytvořit institucionální, technické a administrativní podmínky pro realizaci operačního programu. [32]

### **3.2.3. Podpora informační společnosti prostřednictvím ESF**

Rozvoj informační společnosti je v prostředí Evropské unie podporována také pomocí prostředků vyčleněných z Evropského sociálního fondu. „Evropský sociální fond je nejstarší ze všech strukturálních fondů. Byl založen díky Římské smlouvě a v současné době je hlavním nástrojem sociální politiky a politiky zaměstnanosti.“ [4, s. 29] Funguje tedy již od 50. let 20. století. Jeho posláním je rozvíjení zaměstnanosti a naopak snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob ohrožených na trhu práce, rozvoj rovných příležitostí, trhu práce a lidských zdrojů. Je zaměřen především na lidi a snaží se pomoci přizpůsobit se současným podmínkám na trhu práce. Finanční podpora v programovacím období plyne do oblasti cíle 1. a 2 (Konvergence, Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost). ESF také spolufinancuje iniciativu společenství EQUAL, zaměřenou na podporu rovných příležitostí. V prostředí ČR je řízen Ministerstvem práce a sociálních věcí. [12, 23]

## **ESF se zaměřuje na :**

- Pomoc nezaměstnaným při vstupu na trh práce.
- Vytváření rovných příležitostí při přístupu na trh práce, zlepšení účasti žen na trhu práce a boj proti jakékoli diskriminaci.
- Sociální začleňování znevýhodněných osob při vstupu na trh práce.
- Vytváření konceptu celoživotní vzdělávání a rozvoj kvalifikované pracovní síly.
- Podpora rekvalifikace zaměstnaných
- Podpora začínajících OSVČ.
- **Zavádění moderních přístupů k organizaci práce a podnikání.**
- **Rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly. [23]**

## **Programy umožňující čerpání finančních prostředků z ESF**

- **Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost**
- Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost
- Operační program Praha – Adaptabilita [23]

### **3.2.4. Operační program lidské zdroje a zaměstnanost**

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) je díky svému zacílení na oblast lidských zdrojů a obecně problematiku zaměstnanosti vhodným nástrojem pro podporu projektů z oblasti práce na dálku.

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost se zaměřuje na vzdělávání zaměstnanců, podporu aktivní politiky zaměstnanosti, začleňování ohrožených skupin na trhu práce, zkvalitňování práce ve veřejných institucích a mezinárodní spolupráci. Usiluje také o prosazování rovných příležitostí a odstraňování bariér na trhu práce díky zlepšování přístupu ke vzdělávání. V České republice je čerpání prostřednictvím OPLZZ řízeno Ministerstvem práce a sociálních věcí. Celková alokace finančních prostředků pro ČR na programovací období 2007 – 2013 je 1,84 mld. € (6,80 % veškerých prostředků určených pro Českou republiku). Navýšení financování programu z českých veřejných zdrojů je ve výši 0,32 mld. €. Žadatelé o finanční podporu z OPLZZ mohou být zaměstnavatelé, nestátní neziskové

organizace, vzdělávací a poradenské instituce, sociální partneři, státní správa a další. Organizace pomoci se koná v rámci 6 prioritních os, jež dělí program na tématické celky. Ty jsou dále určeny prostřednictvím oblastí podpor. Prioritní osy programu (adaptabilita, aktivní politiky trhu práce, sociální integrace a další) jsou plně v souladu s jednotlivými specifickými cíli programu, jež společně s globálním cílem shrnují podstatu OP Lidské zdroje a zaměstnanost. [11,14, ]

### **Globální cíl OPLZZ**

- Globální cíl OPLZZ pro období 2007 – 2013 je definován takto: „Zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost lidí v ČR na úroveň průměru 15 nejlepších zemí EU.“ [12]

### **Specifické cíle OPLZZ**

- Zvyšování adaptability zaměstnanců i zaměstnavatelů.
- Zlepšení přístupu k zaměstnání a současná prevence nezaměstnanosti.
- Posilování integrace osob ohrožených sociálním vyloučením nebo sociálně vyloučených.
- Posílení institucionální kapacity a efektivnosti veřejných služeb a veřejné správy
- Povzbuzení mezinárodní spolupráce v oblasti rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti. [12]

### **Výzvy v OPLZZ**

Podpora z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost je realizována prostřednictvím výzev. Ty přesně specifikují typ grantového projektu, skrze který je poskytována finanční podpora. Jsou pravidelně vydávány příslušným ministerstvem (v případě OPLZZ Ministerstvem práce a sociálních věcí), které je také oprávněným žadatelem podpory z ESF. To pak rozhoduje o alokaci mezi konečné příjemce podpory. Příkladem aktuální výzvy, která napomáhá zvyšování konkurenceschopnosti firem pomocí moderních metod komunikace a pružných forem práce je výzva č. 3.4 Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění rodinného a pracovního života. Cílem této výzvy je mimo jiné „Rozvoj inovativních programů a



opatření směřujících k sladění pracovního a osobního života“ či rozvoj vzdělávání zaměstnavatelů a zaměstnanců v oblasti sladování pracovního a rodinného života. Projekty, jež čerpají podporu prostřednictvím této výzvy, mohou tedy sloužit k rozvoji oblastí práce na dálku a využívání moderních komunikačních technologií. Konkrétní příklad projektu zabývající se podporou a šířením práce na dálku, je projekt Poradenské a vzdělávací centrum pro práci na dálku, jehož zhodnocení bude předmětem prvních kapitol praktické části. [15]

## 4. Řešení konkrétního projektu Práce na dálku

### 4.1. Projekt „Práce na dálku“

Příkladem úspěšného projektu v oblasti práce na dálku je společný projekt sdružení PROFICIO, o. s., a jeho partnera sdružení Eduwork. Oficiální název projektu zní: „**Poradenské a vzdělávací centrum pro práci na dálku**“, jeho zkrácený název potom: „**Práce na dálku**“. Finanční podpora projektu plyne od Evropského sociálního fondu prostřednictvím operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Podrobnější identifikace operačního programu a výzvy (viz. Příloha E). Hlavním cílem projektu je zvyšování povědomí zaměstnavatelů o významu sladování rodinného a profesního života prostřednictvím flexibilních forem práce a prosazování rovných příležitostí žen a mužů v zaměstnavatelské sféře. Projekt má celkem 8 klíčových aktivit (poradenské centrum, webový portál, pořádání webinářů a další). Doba realizace je stanovena na 2 roky, přičemž první aktivity se začínají realizovat od ledna roku 2011. [47]

#### 4.1.1. Obsah projektu

Cílem projektu je vytvořit, zrealizovat a ověřit funkčnost modelu poradenského a vzdělávacího centra pro práci na dálku a sladování rodinného a profesního života. Dílčí cíle projektu jsou zaměřeny na zvyšování povědomí o práci na dálku a zlepšení pohledu na problematiku jak mezi zaměstnanci tak zaměstnavateli. Realizace projektu bude napomáhat odstraňování bariér při zaměstnávání pracovníků a snižování nezaměstnanosti cílové skupiny na trhu práce. Cílová skupina (CS), jež je rozdělena na primární (PCS) a sekundární (SCS), je tvořena: zaměstnanci, rodiči s dětmi a osobami pečující o závislého člena rodiny (primární) a zaměstnavateli (sekundární). V rámci projektu budou PCS poskytovány potřebné informace o práci na dálku a SCS potřebné informace pro zajištění technického a komunikačního zázemí pro práci na dálku ve firmách. Prostředky pro dosažení cílů jsou aktivity projektu, a to vznik poradenského centra v MS kraji (poskytování poradenství, konzultací, medializace, osvěty, vzdělávací akce, workshopy pro PCS i SCS), inovativní online, vzdělávací kurzy pro PCS i SCS - webináře či vzdělávání pomocí videozáznamů z webinářů. V rámci osvěty o práci na dálku a sladování rodinného a

profesního života dojde k vytvoření dvou manuálů pro PCS a SCS. Projekt bude realizován žadatelem a partnerem, kteří mají značné zkušenosti v projektovém managementu, vzdělávání, propagaci flexibilních forem práce a sladování rodinného a profesního života. [47]

#### **4.1.2. Zdůvodnění potřeby projektu**

Současný rozvoj IT a informačních systémů umožňuje nové metody práce. Jednou z nich je i práce na dálku. V současné době je nabídka práce na dálku na pracovním trhu ČR velice nízká. Firmy ji uvádějí jen jako benefit, nikoli jako konkurenční výhodu, která jim může přinést řadu úspor na nákladech. Podle průzkumů (výsledky zveřejněny v deníku MF Dnes únor 2008) společností Jobpilot a Monster vycházející z odpovědí 11 000 účastníků 18 evropských portálů nabídek práce společnosti Monster, uvedlo 80 % respondentů přání pracovat z domova alespoň někdy. V nových státech přidružených k EU je největší podíl práce na dálku v pobaltských zemích (Litva přesáhla hranici 10 %). V zemích střední Evropy (Polsko, Maďarsko, ČR) využívá tento způsob práce pouze 5 % podniků. V severských státech je to více než 40 %, v USA potom 37 %. Ačkoli nezbytnou podmínkou pro práci z domova je dostatečně rychlé připojení k internetu, v ČR je již dostatečná základna pro rozšíření práce na dálku. Mnoho velkých firem tento koncept práce již umožňuje (IBM, SAP, atd.). Tyto firmy mají dostatečné know-how pro zavedení práce na dálku. Tato základna umožňuje zapojení, již dříve zmíněných skupin ohrožených na trhu práce, do pracovního procesu a přináší nemalé finanční úspory firmám i zaměstnancům samotným. Tento způsob práce vede ke snižování rozdílů mezi muži a ženami a to tak, že jim umožňuje nevypadnout z pracovního procesu během péče o děti či osobu blízkou a napomáhá ke sladování rodinného a profesního života. Práce na dálku je taktéž velice dobrým řešením pro regiony a osoby s obtížnou dopravní dostupností nebo nemožností přestěhování, tedy celkově vede ke zvyšování mobility na trhu práce. [47]

#### **4.1.3. Identifikace žadatele a partnera projektu**

Žadatel projektu PROFICIO, o.s. (státní nezisková organizace) je sdružení, které bylo založeno s cílem poskytovat pomoc znevýhodněným skupinám obyvatel a zlepšovat jejich postavení ve společnosti zejména prostřednictvím realizace

vzdělávacích aktivizačních, rozvojových a informačních projektů a poradenství. Osoby, které působí ve vedení partnerské organizace, mají bohaté a dlouhodobé zkušenosti s projekty v oblasti řízení lidských zdrojů. Mimoto PROFICIO nabízí svým klientům kurzy či individuální poradenství v oblasti osobního růstu, mezilidských vztahů, sebepoznání, uplatnění na trhu práce atd. [47]

Partner projektu EDUWORK, o. s. je občanské sdružení, které bylo založeno za účelem prosazování flexibilních forem práce a zlepšení jejich postavení na trhu práce zejména prostřednictvím vzdělávacích projektů a poradenství. Zaměřuje se na rozvoj a podporu vzdělávání v oblastech lidských zdrojů, zvýšení kvalifikace ve vztahu k profesnímu růstu. Zakládající členové jsou zkušení odborníci z oblasti školství a managementu a projektového řízení. Mezi zakládající členy patří také úspěšní podnikatelé s praktickými zkušenostmi a znalostmi, jež jsou nezbytné při zahájení samostatné výdělečné činnosti. Jsou tedy plně kompetentní poskytovat rady zájemcům o flexibilní formy práce (práci z domova) a informovat zaměstnavatele o možnostech práce z domova. [47]

#### **4.1.4. Klíčové aktivity projektu**

Klíčových aktivit projektu je celkem 8 (Projektový management, Tvorba poradenského a vzdělávacího centra pro práci na dálku, Tvorba webového portálu, Tvorba manuálů, Tvorba a realizace webinářů, Workshopy, Konference a Tvorba videozáznamů z webinářů). Jednotlivé aktivity jsou vytyčeny tak, aby došlo k realizaci cílů projektu a pozitivním celospolečenským dopadům [47]

##### **Klíčová aktivita č. 1 - Projektový management**

Cílem této aktivity je efektivní řízení a koordinace projektu v souladu s cíli projektu, harmonogramem jednotlivých aktivit a stanoveným rozpočtem. Projektový tým se bude scházet v rámci pravidelných schůzek, aby byla zajištěna vysoká efektivita průběžné realizace veškerých projektových činností. Na projektových schůzkách bude docházet k hodnocení dosavadního stavu projektu a stanovování společných postupů a řešení jednotlivých aktivit projektu. [47]

## **Klíčová aktivita č. 2 - Tvorba poradenského a vzdělávacího centra pro práci na dálku**

Cílem je vznik a provozování poradenského centra v Moravskoslezském kraji, jako centrálního místa pro práci na dálku a sladování rodinného a profesního života, které bude šířit povědomí o práci z domova a sladování a bude místem setkávání sekundární CS a zároveň místem, kde může primární CS získat veškeré informace prostřednictvím konzultací a workshopů. Bude nabízet také pomoc v rozeznání podvodných nabídek a předávání informací a poskytovat online poradenství. Provoz centra je vytyčen 3x týdně/4-6 hod, ostatní dny budou probíhat workshopy a webináře. Jedná se o pilotní ověření. [47]

## **Klíčová aktivita č. 3 - Tvorba webového portálu**

Cílem je vytvoření webového portálu s ohledem na potřeby CS, zaměřeného na propagaci práce na dálku, včetně průběžné aktualizace portálu. Obsahem portálu bude online poradna, pořádání webinářů - online seminářů zaměřených na práci na dálku a sladování profesního a rodinného života, Facebook skupina pro diskuse, zveřejňování videozáznamů z webinářů, zveřejňování nabídek práce na dálku, upozorňování na podvodné nabídky práce na dálku. Online poradnu bude obsluhovat pracovník poradenského centra. Odborné konzultace povede specialista na práci na dálku či specialista z oblasti sladování rodinného a profesního života. [47]

## **Klíčová aktivita č. 4 - Tvorba manuálů**

Cílem klíčové aktivity č. 4 je vytvoření 2 manuálů/ průvodců pro práci na dálku a sladování rodinného a profesního života pro PCS a zaměstnavatele (SCS). Manuály budou v tištěné formě k dispozici návštěvníkům poradenského centra, z řad cílové skupiny. Budou také distribuovány na akcích projektu - workshopech, konferencích. V elektronické podobě budou dostupné cílové skupině ve všech krajích ČR (mimo hl. m. Praha), na webovém portálu. Manuály v tištěné podobě pro SCS budou rovněž distribuovány mezi zaměstnavatele na personální oddělení velkých firem ve všech krajích ČR (mimo hl. m. Praha). Rozsah manuálů bude cca 40 stran/manuál. [47]

## **Klíčová aktivita č. 5 - Tvorba a realizace webinářů**

Cílem bude tvorba, testování a realizace webinářů, jako inovativní formy vzdělávání pro cílovou skupinu. V rámci aktivity dojde k realizaci webinářů pro PCS a SCS. U webinářů pro primární cílovou skupinu se bude jednat o 2 hodinové webináře, všichni přihlášení budou mít možnost stáhnout si videozáznamy z webináře na webovém portále. Bude zde prostor pro řešení konkrétních dotazů a následná individuální konzultace pomocí online poradny. Webinářů bude celkem 12 (sladování profesního a rodinného života, problematika práce na dálku - životní styl, úskalí a jejich řešení, efektivní využití práce na dálku, a další témata). Webináře pro sekundární cílovou skupinu budou trvat taktéž 2 hodiny a budou určeny pro personalisty či vedení firem. Oslovené firmy budou mít taktéž možnost stáhnout si záznam z webináře a konzultovat své dotazy. Po absolvování webináře obdrží účastník certifikát. [47]

## **Klíčová aktivita č. 6 - Workshopy**

Cílem šesté aktivity je realizace workshopů pro cílovou skupinu s důrazem na zvýšení povědomí o možnostech práce na dálku a sladování rodinného a profesního života, zvýšení zájmu zaměstnavatelů o zaměstnávání PCS touto netradiční formou zaměstnávání a zvýšení zájmu primární CS o práci na dálku. Workshopy budou probíhat v Moravskoslezském kraji, v poradenském a vzdělávacím centru pro práci na dálku. Workshopy budou trvat cca 4 hodiny. Bude realizováno 5 workshopů - 10 účastníků/workshop (pro primární cílovou skupinu) 5 workshopů, 5 účastníků/workshop (pro sekundární cílovou skupinu). Obsah workshopů pro PCS - dobré praktiky pro práci na dálku, podvodné nabídky práce na dálku, sladování rodinného a profesního života. Obsah workshopů pro SCS:- přenos dobrých praktik v praxi, IT pro práci na dálku, potenciální problémy a jejich řešení při zavádění práce z domova, sladování rodinného a profesního života. [47]

## **Klíčová aktivita č. 7 - Konference**

Cílem bude uspořádání závěrečné odborné konference projektu pro CS a odbornou veřejnost. Plánovaná účast je 100 zástupců z řad cílové skupiny a odborné veřejnosti. [47]

V programu konference budou:

- prezentace výsledků jednotlivých částí projektu
- prezentace projektu samotného
- prezentace výstupů vzniklých v rámci projektu
- prezentace zpětné vazby absolventů aktivit projektu[47]

## **Klíčová aktivita č. 8 - Tvorba videozáznamů z webinářů**

Cílem poslední aktivity je vytvoření systému pro přehrávání videozáznamů přímo na portálu - Streamingový systém. Tento systém bude implementovaný na portále. CS si tak bude moci podle svých časových potřeb přehrát vzdělávací webináře, tzn. zúčastnit se online vzdělávání v jiném čase, než je čas stanovený pro konání webinářů. Účastník se zaregistruje na portále, po registraci obdrží heslo, které mu po zadání umožní přehrát webinář. Po absolvování kurzu účastník vyplní test vztažený k probíranému tématu. Na základě úspěšného zvládnutí testu obdrží absolvent certifikát. [47]

### **4.1.5. Realizace projektu**

V současné době již probíhá realizace projektu (od ledna 2011). Realizovány jsou dvě aktivity - probíhá budování centra práce na dálku v Moravskoslezském kraji a vzniká také webový portál pro podporu práce na dálku, jež bude spuštěn v květnu letošního roku (klíčové aktivity č. 2 a č. 3). Již za tuto krátkou dobu realizace projektu příjemci podpory (realizátoři projektu) hodnotí výstupy z projektů velice kladně. Zájemců o aktivity realizované v projektu je skutečně hodně. Stavby podpořených osob, jež byly stanoveny v projektových činnostech jednotlivých klíčových aktivit, budou bez problémů naplněny. Zájem o problematiku práce na dálku a online komunikace jeví zaměstnanci i zaměstnavatelé ze všech míst dopadu realizace

projektu (celá Česká republika). Z dosavadních praktických zkušeností při realizaci projektu lze potvrdit, že práce na dálku (pokud je dobře pojata jak ze strany zaměstnanců, tak ze strany zaměstnavatelů), představuje velmi úspěšný model, který přináší řadu výhod, spoří náklady a zvyšuje konkurenceschopnost firem.



## **4.2. Průzkum v oblasti práce na dálku a webinářů**

Průzkum v oblasti práce na dálku a webinářů byl realizován v období od února do března roku 2011 na internetovém portálu [www.workline.cz](http://www.workline.cz) (příloha F) formou elektronického dotazníku. Portál spravuje společnost Idealine, s. r. o, která se zabývá mimo jiné problematikou práce na dálku a webinářů. Průzkum byl rozdělen na tři části – základní informace, otázky o webinářích a otázky o práci na dálku. Pro účely této bakalářské práce byla mnou zpracována a vyhodnocena část základní informace a otázky o práci na dálku, přičemž část základních informací byla zpracována ve spolupráci s kolegyní Evou Skálovou. Přesné znění otázek dotazníku - viz. Příloha G.

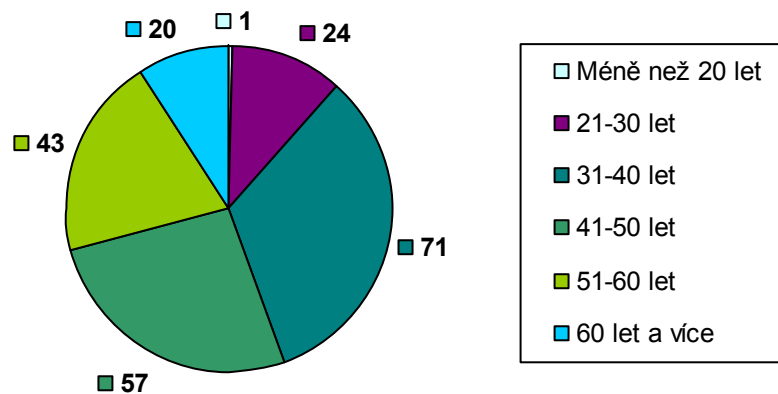
Cílem části průzkumu věnované práci na dálku bylo zmapování jejího využívání a celkového postoje k této problematice v prostředí České republiky. V rámci dotazníku odpovídalo 216 respondentů na celkem 24 otázek (11 otázek o práci na dálku). Cílovou skupinou byli návštěvníci portálu Workline, tedy osoby pracující na dálku či osoby se zájmem o tento typ flexibilního pracovního úvazku. Průzkum byl zpracován s cílem zjistit, zda existuje v České Republice vhodné prostředí pro zvyšování podílu práce na dálku na celkovém počtu flexibilních pracovních úvazků jak mezi zaměstnanci, tak i mezi zaměstnavateli.

Následuje grafické zpracování průzkumu a slovní zhodnocení.

#### 4.2.1. Grafické zpracování výsledků průzkumu

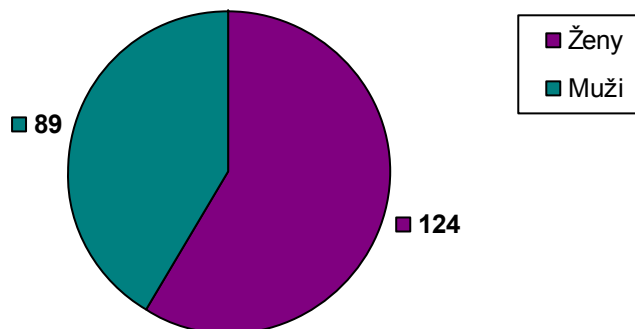
### 1. ZÁKLADNÍ INFORMACE

#### Otázka č. 1: Jaký je Váš věk?



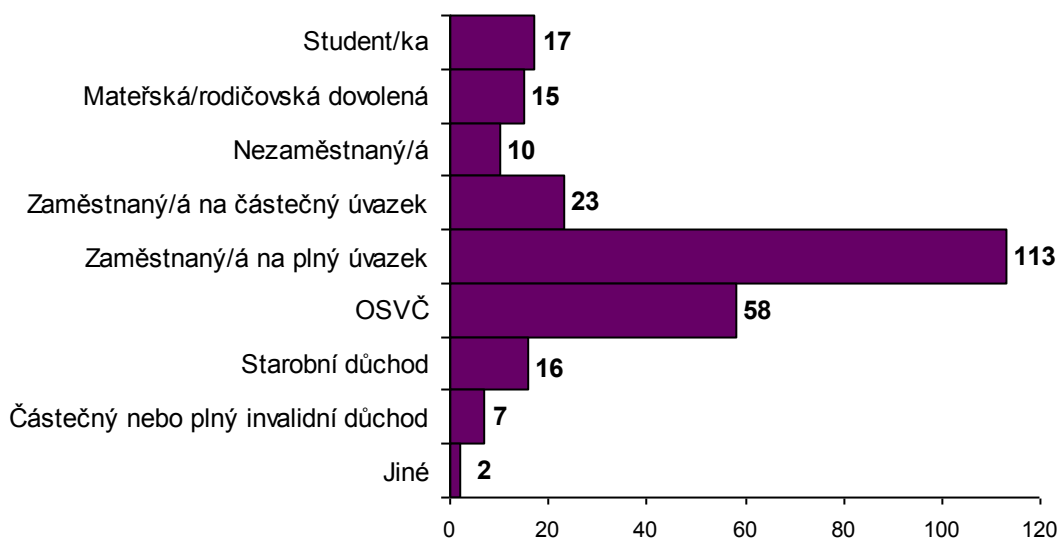
Graf č. 4.1: Věková struktura

#### Otázka č. 2: Jakého jste pohlaví?



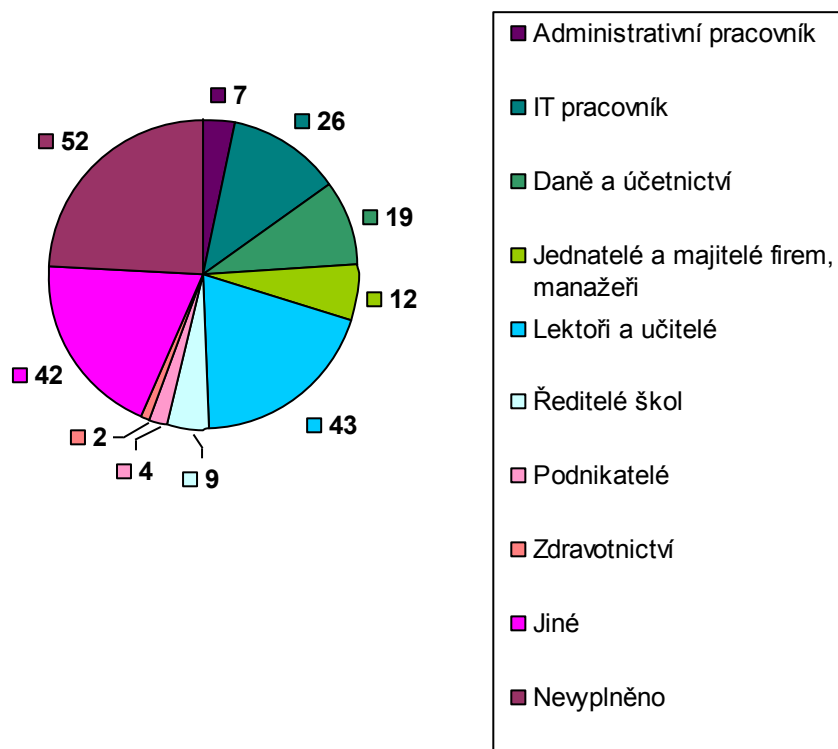
Graf č. 4.2: Pohlaví

### Otázka č. 3: Jaký je Váš současný stav?



Graf. č. 4. 3: Současný stav

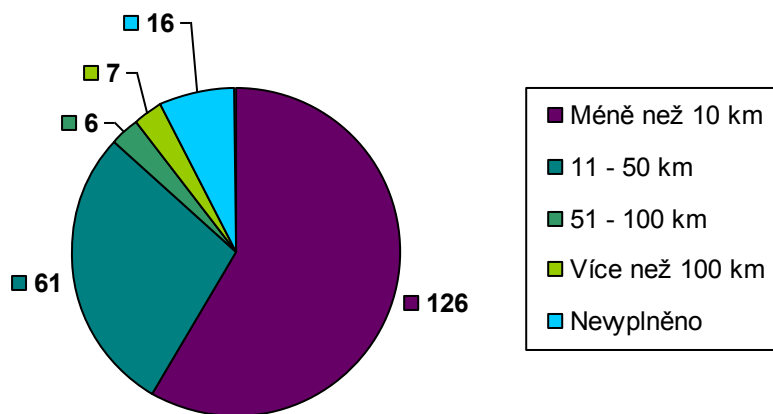
### Otázka č. 4: Pokud jste zaměstnaný nebo podnikáte, tak na jaké pozici?



Graf č. 4.4: Pracovní pozice či obor

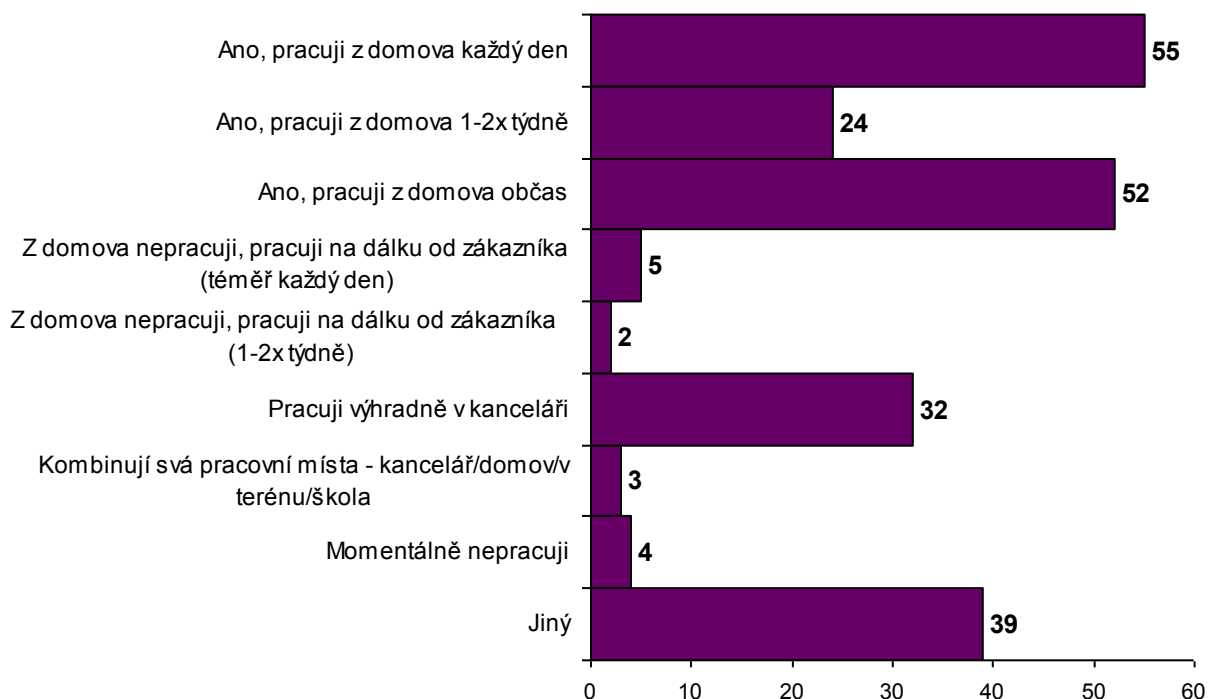
## OTÁZKY O PRÁCI NA DÁLKU

**Otázka č. 5: V jaké vzdálenosti bydlíte od pracoviště zaměstnavatele nebo vlastní kanceláře?**



Graf č. 4.5: Vzdálenost od zaměstnavatele

**Otázka č. 6: Pracujete na dálku (mimo kancelář) nebo z domova?**

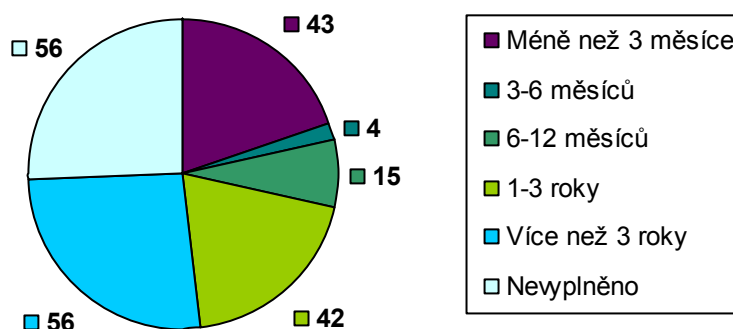


Graf č. 4.6: Práce na dálku

### Další formy práce na dálku uváděné respondenty:

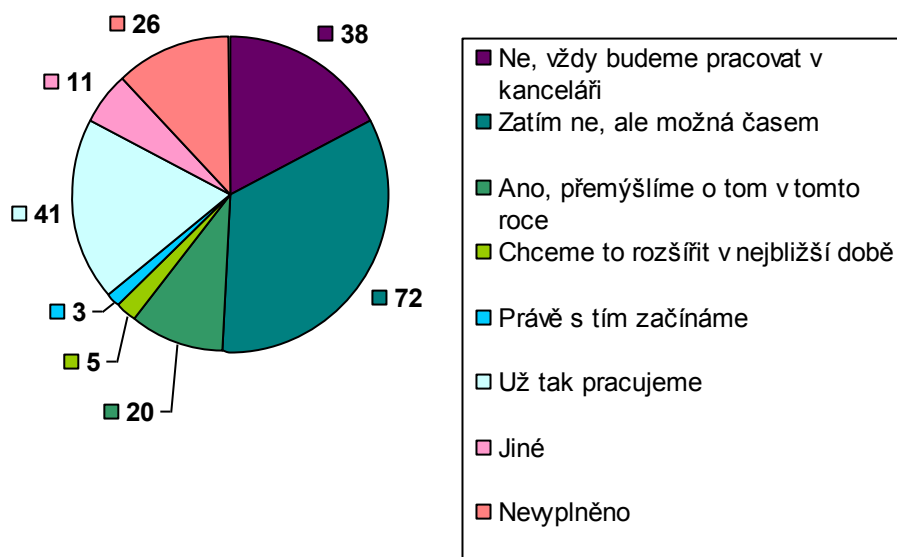
- Pracuji z domova při nemoci své nebo svých dětí, jinak preferuji práci z kanceláře (soustředěnost).
- Chtěl/a bych pracovat na dálku a požádal/a jsem zaměstnavatele o možnost pracovat z domova.
- Pracuji v kanceláři a občas jezdím za zákazníky.
- Pracuji ze školy.
- Pracuji různě a odkudkoli, kde je připojení na internet.
- Polovinu týdne pracuji v kanceláři, polovinu odjinud.
- Svou práci si přináším domů při náporu práce, když vše nestihnu v kanceláři.
- Pracuji z domova formou teleworkingu.
- Ano, občas pracuji z domova, ale ne celý den.
- Pracuji většinou v kanceláři.
- V případě mého povolání nelze pracovat z domova.

### Otázka č. 7: Jakou máte celkovou zkušenost s prací na dálku nebo s prací z domova?



Graf č 4.7: Zkušenosti s prací na dálku

**Otázka č. 8: Zvažuje Vaše firma/organizace, že budete více pracovat na dálku (mimo kancelář)?**

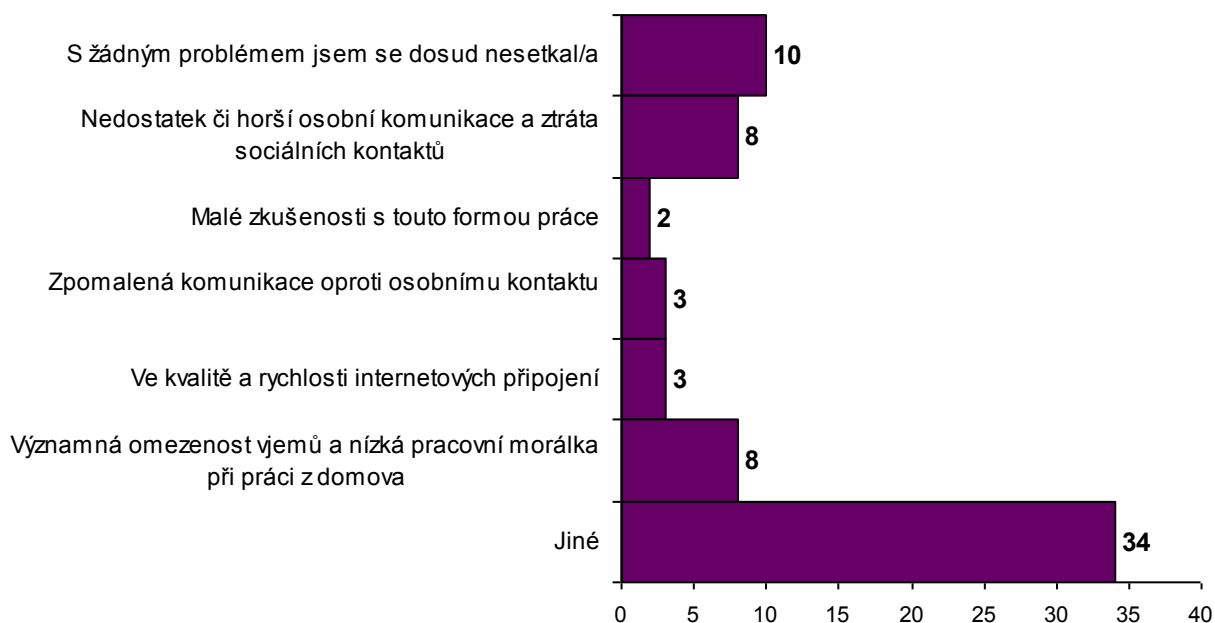


Graf č. 4.8: Práce na dálku ve Vaší firmě

**Další odpovědi vyplněné respondenty:**

- Naše firma běžně umožňuje pracovat z domova, předchází tím např. rozšíření nemocí na pracovišti apod.
- Jako zaměstnanec nemám informace, zdali firma hodlá zavést práci na dálku. V současné době to však umožňuje několika pracovníkům.
- V naší společnosti záleží na dohodě a je zde ta možnost.
- Při povaze naší činnosti nelze praktikovat práci na dálku.
- Nevím, nerozhoduji o tom.
- Již pracuji na dálku - mám svou kancelář doma.
- Již tak pracuji a ráda bych zavedla i tento systém do mých ostatních pracovních úvazků.

**Otázka č. 9: Pokud pracujete na dálku (mimo kancelář), tak co Vám nejvíce chybí nebo v jaké oblasti cítíte problémy?**

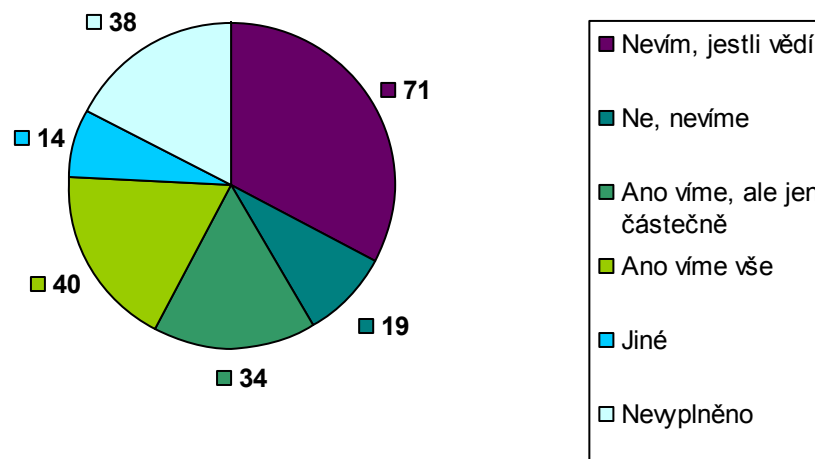


Graf č. 4.9: Problémy v oblasti práce na dálku

**Vybrané další odpovědi:**

- Když pracuji z domu, tak mi nejvíce vadí děti, protože mě ruší, když si vynucují pozornost. Proto raději pracuji co nejvíce z kanceláře.
- Omezené možnosti v množství informací (firemní tištěné materiály, které jsou k dispozici přímo ve firmě).
- Osobní kontakt s lidmi a občasné výpadky připojení k internetu.
- Nižší ochota některých klientů a spolupracovníků používat nové technologie.
- Možnost využívat vnitřní firemní síť.
- Chybí živá komunikace se spolupracovníky.
- Některé věci se dají konzultovat pouze osobně.
- Problém shledávám v „timemanagementu“ a také v oddělení osobního a pracovního života.
- Kontrolní systém zaměstnanců, aby bez dohledu vedoucího plnili řádně své povinnosti.
- I přes práci na dálku je zapotřebí občasného setkávání se.

**Otázka č. 10: Myslíte si, že Vaše organizace/ management ví, kde a jak byste mohli ušetřit náklady či získat nové finanční příjmy při zavedení práce na dálku s využitím vhodného softwaru a při změně některých procesů?**



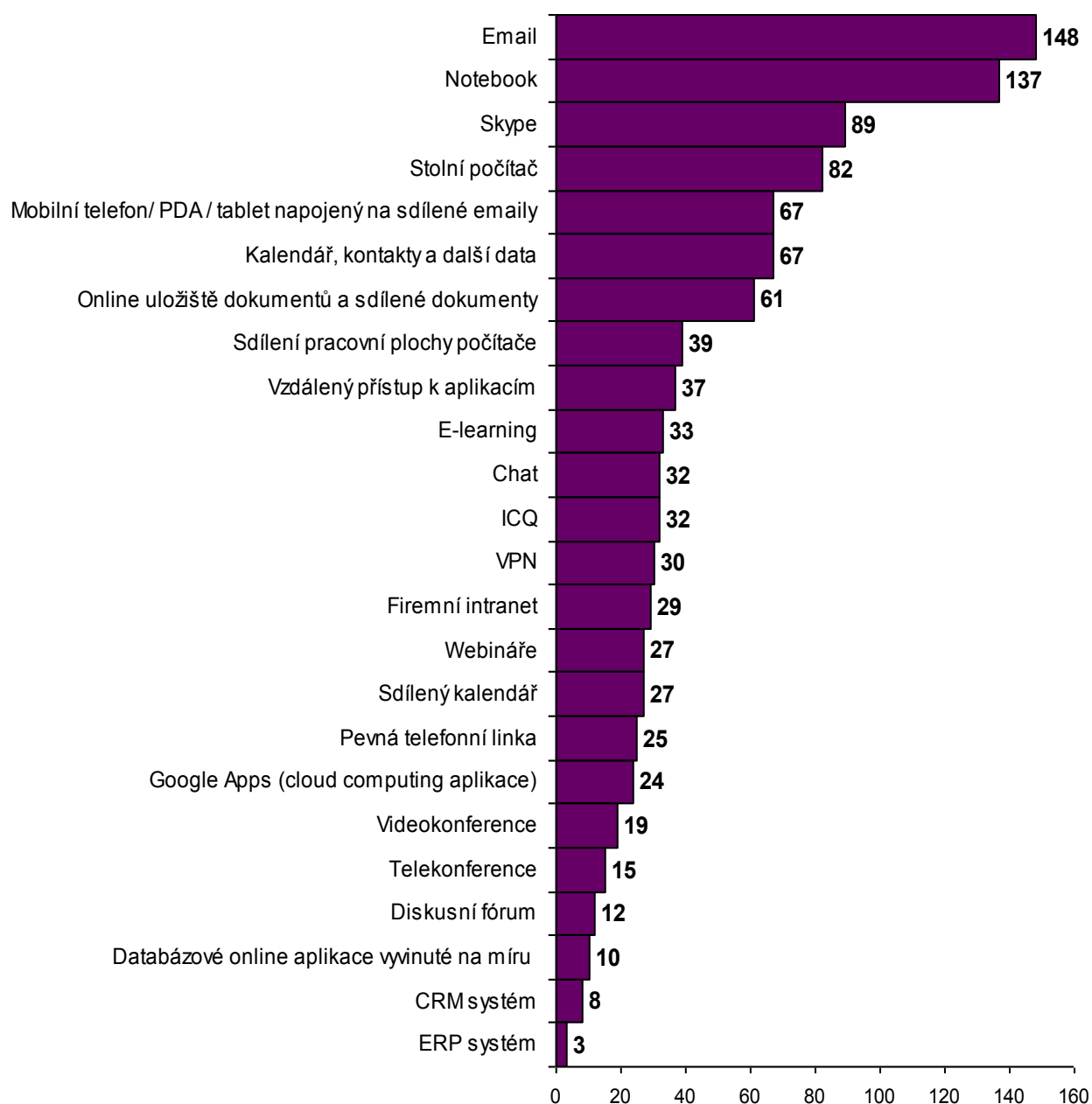
Graf č. 4.10: Povědomí managementu o úspoře nákladů při práci na dálku

#### **Vybrané další odpovědi:**

- V naší firmě víme o mnohých, ale zatím nepadlo rozhodnutí, které použít.
- Technologická řešení máme, ale politikou firmy je nepovolovat teleworking v ČR.
- Management firmy neví, že je to možné.
- Víme částečně, ale neplaveme v tom. Momentálně využíváme to, co potřebujeme.
- Myslím, že není snaha nebo důvod něco měnit.
- Já osobně vím a snažím se to prezentovat.
- Ano, víme, ale musíme být k dispozici klientům přímo v kanceláři.



### Otázka č. 11: Jaké nástroje a techniku využíváte při práci na dálku?



Graf č. 4.11: Nástroje při práci na dálku

#### 4.2.2. Slovní zhodnocení průzkumu

Průzkumu z oblasti práce na dálku se zúčastnilo celkem 216 odpovídajících z toho 43 % mužů a 57 % žen. Tento fakt potvrzuje obecně vyšší zájem o práci na dálku mezi ženami. Díky své roli v rodinném životě, ženy hledají možnosti ke skloubení rodinného a pracovního života. Práce na dálku pro ně může být vhodným řešením. Ač většina dotázaných bydlí v menší než 10 kilometrové vzdálenosti od pracoviště svého zaměstnavatele, více než 70 dotázaných uvedlo vzdálenosti delší (6 % osob musí cestovat dále než 50 km při cestě do zaměstnání). Z celkového počtu 216 osob již 55 pracuje z domova každý den (asi čtvrtina dotázaných) Další 35 % pracuje z domova nepravidelně, 1- 2x týdně pracuje 24 osob. Celková zkušenost s prací na dálku se různí od řádově 3 měsíců po dobu delší jak 3 roky. Méně než 3 měsíce pracuje na dálku 43 dotázaných a déle než 3 roky 25 % všech respondentů.

Pozitivní vývoj v oblasti práce na dálku nastiňují odpovědi na otázku, zda vaše firma zvažuje více pracovat na dálku, odpovědělo pouze 17 respondentů, že nikoliv. Ostatní o tom do budoucna uvažují či tak již pracují. Bohužel pouze 18 % dotázaných ví, jak lze pomocí práce na dálku snížit náklady a zvýšit konkurenceschopnost firem. Existuje zde tudíž značná propast v informovanosti, kterou je potřeba co nejdříve odstranit. Co se týče osobních problémů pracovníků pracujících na dálku, jako vůbec nejproblematictější při práci na dálku vidí korespondenti oblast osobního kontaktu (ať již jeho nedostatek či zhoršená osobní komunikace). Někteří respondenti uváděli také neschopnost se soustředit, nedostatečnou pracovní morálku či špatné sladění pracovních a rodinných povinností. Avšak i tyto nedostatky jdou odstranit pomocí určitých procesních změn jak v organizaci práce z domova ze strany zaměstnavatele, tak v osobním přístupu ze strany zaměstnance. Nejčastěji využívanými nástroji pro práci na dálku jsou email a notebook, které nejvíce využívá 70 % dotázaných. Naprostou samozřejmostí v oblasti komunikace na dálku je program Skype umožňující, jak telekonference a videokonference, tak i sdílení plochy. Během posledních let se tudíž začal hojně používat i v běžné firemní praxi. Poměrně běžné je i využívání prohlížení emailů pomocí mobilního telefonu či tabletu. Čtvrtina dotázaných také využívá výhod sdílených dokumentů, kalendářů a kontaktů.

Celkové výsledky průzkumu poukazují na nárůst osob pracujících z domova a také o trvalý zvýšený zájem o tuto oblast. Rozšiřuje se také množství aktivně užívaných nástrojů z oblasti informačních a komunikačních technologií, které značně zjednodušují a urychlují práci na dálku. Ač je stále v českém prostředí mnoho firem, které mají obavu ze zavádění práce na dálku, povědomí o benefitech, jež flexibilní formy práce přinášejí, stále roste.

#### 4.3. Případová studie - Úspory a přínosy práce na dálku

Cílem případové studie je názorně předvést efektivní využití práce na dálku ve firemní praxi. Jako modelový příklad pro tuto studii bude použita společnost Idealine Solutions, jejíž pracovníci úspěšně praktikují každodenní práci na dálku již 3 roky.

Idealine Solutions, s. r. o je společnost jež poskytuje komplexní služby pro podporu práce online. Působí na trhu 3 roky. Pomáhá zavádět práci na dálku do firem a institucí a zajišťuje také její technickou podporu – nastavení online kanceláře, programování databázových online aplikací na míru apod. Lidé ze společnosti Idealine Solutions se zabývají také vzděláváním online pomocí webinářů, videokonferencí a také e-learningu. V neposlední řadě je společnost provozovatelem portálů Workline.cz (portál pro podporu práce na dálku) a Webináře.cz (služby v oblasti online vzdělávání a webinářů).

Vize společnosti zní: „Každý má příležitost pracovat online nezávisle na čase a místě.“ Lidé z Idealine Solutions touto vizí skutečně žijí, všichni pracují z domova. Úzký tým je tvořen 6 pracovníky. Kolektiv společnosti je doplněn o 10 externistů, jež pracují na částečný úvazek či na živnostenský list. Jedná se především o lektory a telefonní operátory. Členové týmu spolupracují na různých projektech v oblasti práce na dálku či webinářů, jak v rámci firmy, tak i s jinými organizacemi. Fyzicky se pracovníci scházejí jednou měsíčně ke dvoudennímu meetingu, který má pracovní-zábavnou formu a pomáhá utužovat osobní vztahy v kolektivu a současně řešit aktuální firemní záležitosti.

Lidé ze společnosti Idealine Solutions pracují z různých míst. Práci vykonávají nejen z domova, ale prakticky odkudkoliv, kde je dostatečné připojení k internetu (např. od zákazníka, z kavárny, z autobusu nebo vlaku, zahrady a další). Efektivní práce na dálku znamená především využívání celé řady hardwarových i softwarových prvků pro online komunikaci. Pro spolupráci na dálku je ve společnosti Idealine s. r. o. hojně využíván tzv. Cloud Computing (online kancelář Google Apps – sdílené dokumenty, kalendáře a kontakty, email s pokročilými funkcemi. Dále online uložště dat (Windows Mesh) či online databázové systémy (např. Zoho Creator). Pracovníci používají také rozličné platformy pro komunikaci na dálku. Jedná se

většinou o prostředky umožňující interaktivní komunikaci v reálném čase. Do této skupiny patří chat, sdílení plochy, přístup k mobilním aplikacím či software umožňující telekonference a videokonference (např. Skype, Windows Live Messenger, Google Talk apod.). Pro vnitrofiremní vzdělávání se v Idealline Solutions používají webináře, videokonference a sdílení plochy. Aby mohli pracovníci využívat tyto aplikace potřebují také určité hardwarové vybavení. Samozřejmostí pro práci na dálku je notebook či stolní počítač, dále dostatečné připojení k internetu, vhodný typ sluchátek s mikrofonom, webkamera popř. hardwarový IP telefon. Důležitým předpokladem pro pracovníky společnosti je vlastní klidné místo na práci (vlastní kancelář, domácí pracovna či kout), kde mohou nerušeně vykonávat svou práci.

Všechny tyto nástroje umožňují fungovat společnosti zcela nezávisle na místě pobytu jednotlivých zaměstnanců či tradiční pracovní době. Díky flexibilitě podnikání založeném na práci na dálku, vzniká společnosti celá řada úspor:

### **Finanční úspory**

- **Úspora za pronájem kanceláří a energií** (jediným nákladem na kancelář je pro společnost pronájem oficiálního sídla, jež slouží pouze pro korespondenci)
- **Úspory na cestovním** (každodenní dojíždění pracovníků do zaměstnání, služební cesty a porady)
- **Úspory za telefonování** (pracovníci společnosti téměř bezvýhradně využívají možnosti levného telefonování přes internet)
- **Úspory mzdových nákladů** (např. při zaměstnávání postižených lidí, pro které je práce na dálku ideálním řešením, jak se aktivně začlenit na trh práce)
- **Vyšší produktivita práce** (pracovník pracuje na klidném místě, řídí se svými biorytmy a vykazuje tak vyšší výkonnost)
- **Nižší nemocnost pracovníků** (v případě nemoci může pracovník pracovat z pohodlí domova, či kdykoli zameškaný čas nadpracovat mimo rámec tradiční pracovní doby)

## Nefinanční přínosy

- **Úspory času na porady a diskuze** (pracovník se může účastnit odkudkoliv prostřednictvím telekonferencí či videokonferencí, odpadá tedy nutnost nadbytečného cestování)
- **Zjednodušení organizace práce** (pracovník si může naplánovat svůj časový rozvrh tak jak mu vyhovuje a být tak produktivnější)
- **Nezávislost na okolním dění** (chod společnosti pracující na dálku je minimálně ohrožen živelnými katastrofami, dopravní situací či např. chřipkovou epidemií)
- **Možnost udržet si částečně své zaměstnance** (např. v případě odchodu na mateřskou dovolenou, péči o osobu blízkou či dítě; práce na dálku značně snižuje fluktuaci pracovníků)
- **Ochrana životního prostředí** (snížení emisí výfukových plynů díky eliminaci každodenního cestování, úspora energie)
- **Osobní dopady práce na dálku na pracovníka** (větší uspokojení z práce, flexibilita a svoboda, více času na rodinu a koníčky, možnost práce v příjemném prostředí)

## Náklady

- **Jednorázové poradenství v oblasti práce na dálku** (školení pro správné sladění pracovního a osobního života, organizace času při práci na dálku apod. - firma nenakupuje, protože tyto služby sama poskytuje pro externí firmy)
- **Jednorázové pořízení vybavení či úprava domácí kanceláře** (pořízení nástrojů potřebných pro práci na dálku; individuální záležitost každého pracovníka ve společnosti – někteří např. využívají vlastní osobní počítač či mají vyhovující místo k práci již k dispozici)
- **Telefonování pracovníků** (společnost využívá bezplatné online komunikace prostřednictvím telekonferencí a videokonferencí)

<b>Úspory společnosti při práci na dálku</b>	
<b>Počet pracovníků pracujících na dálku 5 dní v týdnu</b> (úzký tým společnosti)	6
<b>Roční úspora za pronájem kanceláří a energií</b> (velikost kanceláře cca 50 m <sup>2</sup> )	180 000 Kč
<b>Průměrný čas na cestování do kanceláře</b>	80 min/ osobu
<b>Roční úspory času na cestování pracovníků</b> (230 pracovních dnů)	8 hodin/ den 1840 hodin / rok
<b>Roční úspory na telefonování</b>	21 600 Kč
<b>Roční úspory z důvodu poklesu nemocnosti</b>	550 hodin
<b>Celkové roční úspory</b>	<b>201 600 Kč</b> <b>550 hodin</b> pracovního času <b>1840 hodin</b> osobního času

Tabulka č. 4.1: Úspory společnosti při práci na dálku

Zdroj: Interní informace společnosti Idealine Solutions, tabulka vlastní

<b>Náklady společnosti při práci na dálku</b>	
<b>Jednorázové poradenství v oblasti práce na dálku</b> (společnost nevyužívá, sama poskytuje)	0 Kč
<b>Jednorázové vybavení či úprava domácí kanceláře</b> (celkem za všechny pracovníky)	30 000 Kč
<b>Telefonování pracovníků</b> (bezplatná online řešení)	0 Kč
<b>Celkové roční náklady</b>	<b>30 000 Kč</b>

Tabulka č. 4.2: Náklady společnosti při práci na dálku

Zdroj: Interní informace společnosti Idealine Solutions, tabulka vlastní

### **Zhodnocení případové studie**

Na praktických propočtech ročních úspor a nákladů společnosti Idealine Solutions lze demonstrovat benefity práce na dálku. Díky redukci nákladů v oblasti pronájmu kanceláří, cestování, telefonování či poklesu nemocnosti společnost ročně ušetří kolem 200 000 Kč. Z toho např. 20 000 ročně za telefonování, které nahrazuje bezplatnou online komunikací. Práce na dálku ovšem společnosti nešetří pouze peněžní prostředky, ale i čas. Konkrétně 550 hodin pracovního času a dokonce 1840 hodin osobního času pracovníků, který mohou využít dle své libosti. Jediným nákladem společnosti Idealine Solutions je jednorázové pořízení vybavení či úprava domácí kanceláře. Řádově se jedná o částku 30 000 Kč. Většina pracovníků již měla své osobní vybavení, jež šlo využívat pro práci na dálku (notebook či pracovní kout).



Ačkoli i práce na dálku může být problematická, především pokud firma nemá dostatečné povědomí o tomto tématu, na příkladu společnosti Idealine Solutions lze demonstrovat, že se jedná o skutečně efektivně fungující koncept. Celá řada pracovníků společnosti pracuje z domova již tři roky bez větších problémů. Tým se neustále rozrůstá o další externisty a dále šíří myšlenku práce na dálku.

## 5. Závěr

Cílem mé bakalářské práce bylo zjistit, jak moderní komunikační technologie napomáhají zvyšování konkurenceschopnosti firem a to především pomocí zavedení práce na dálku, kterou tyto technologie značně usnadňují. Zabývala jsem se hlavními přínosy a nedostatky práce na dálku a úrovní jejího využití mezi firmami v prostředí České Republiky.

V rámci teoretické části jsem se zabývala současnou informační společností (její charakteristikou, historií a současným stadiem vývoje). Věnovala jsem pozornost především využívání moderních komunikačních technologií, jež ovlivňují každodenní život současných firem. Zaměřila jsem se především na ty nástroje, jež mohou zefektivnit podnikání a zvyšují konkurenceschopnost firmy. Důležitou částí teoretické části je pojednání o práci na dálku (shrnutí podstaty práce na dálku, hlavní přínosy a nedostatky). Třetí kapitola byla věnována podpoře informační společnosti z fondů Evropské unie. Zmiňuji zde fondy a operační programy, jež podporují projekty z oblasti moderních komunikačních technologií a z oblasti práce na dálku.

Získané poznatky v oblasti na dálku byly aplikovány v praktické části mé bakalářské práce. Nejprve jsem se v ní zabývala projektem „Práce na dálku“. Jedná se o v současné době realizovaný, úspěšný projekt sdružení PROFICIO a sdružení EDUWORK. Pozornost jsem věnovala především jeho klíčovým aktivitám a přínosům pro oblast práce na dálku. Výběrem projektu „Práce na dálku“ k hodnocení, chci demonstrovat, že se jedná o oblast perspektivní, podporovanou Evropskou unií a aplikovatelnou ve firmách v České republice. Část klíčových aktivit je od ledna roku 2011 úspěšně realizována a slouží k rozšíření konceptu práce na dálku mezi firmy i jednotlivce.

Dále jsem vypracovala průzkum trhu v oblasti práce na dálku na základě dotazníkového šetření. Zúčastnilo se jej 216 respondentů a jeho cílem bylo zjistit zájem o práci na dálku a současnou úroveň jejího využívání v prostředí České republiky. Celkové výsledky průzkumu poukazují na nárůst osob pracujících na dálku a také o trvalý zvýšený zájem o tuto oblast. Ač je stále v českém prostředí mnoho firem, které mají obavu ze zavádění práce na dálku, povědomí o ní roste a firmy

začínají vnímat úspory, které jim flexibilní formy práce přinášejí. Poslední částí mé bakalářské práce je případová studie „Úspory a přínosy práce na dálku“. Ta na reálném případě společnosti Idealine Solutions, s. r. o. poukazuje na značné úspory, které společnosti práce na dálku přináší. Konkrétní roční úspora společnosti mnohonásobně převyšuje náklady a umožňuje jí tak dosahovat vyššího obrátu a zvyšovat svou konkurenceschopnost.

Všechny uvedené metody použité v praktické části směřovaly k posouzení práce na dálku a její aplikovatelnosti v prostředí českých firem. Díky poznatkům získaným v teoretické části a konkrétním výstupům části praktické mohu potvrdit, že práce na dálku je mimořádně úspěšným modelem. V dnešní době moderních komunikačních technologií je její aplikace značně usnadněna a práce na dálku, pokud je správně pojatá přináší řadu úspor a přínosů, jak pracovníkům, jejich společnostem tak i celé společnosti.

## Seznam použité literatury

### Knižní zdroje:

- [1] BLUNÁR, K. *Moderní komunikační technologie*. 1. vyd. Ostrava: Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava, 2006. 413 s. ISBN 80-248-1111-1.
- [2] EDWARDS, P.; EDWARDS, S. *Working from Home*. 5th ed. New York: Tarcher/Penguin, 1999. 664 s. ISBN 0-87477-976-6.
- [3] FANTA, P., KVĚTOŇ, V. *Efektivní využívání informačních a komunikačních technologií nejen pro projektové manažery*. 1. vyd. Praha: IREAS - Institut pro strukturální politiku, 2008. 225 s. ISBN 978-8086684-51-2.
- [4] MAREK, D., KANTOR, T. *Příprava a řízení projektů strukturálních fondů Evropské unie*. 2. aktualiz. a doplň. vyd. Brno: Barrister & Principal, 2009. 215 s. ISBN 978-80-87029-56-5.
- [5] ŠINDLEROVÁ, I. *Práce žen z domova v České republice: Nejistá a nevýhodná práce ukrytá za dveřmi domácností, nebo flexibilita pro skloubení rodinného a profesního života?*. 1. vyd. Praha: Evropská kontaktní skupina v ČR, 2006. 24 s. ISBN 80-239-7284-7.
- [6] ŠTĚDRŮŇ, B., BUDIŠ, P., ŠTĚDRŮŇ, B. jr. *Marketing a nová ekonomika*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2009. 198 s. ISBN 978-80-7400-146-8.
- [7] ŽEMLIČKA, M. *Email, chat, sms*. 1. vyd. Brno: Computer Press, 2003. 110 s. ISBN 80-7226-928-3.
- [8] VANEČEK, D. *Informační a komunikační technologie ve vzdělávání*. 1. vyd. Praha: ČVUT, 2008. 74 s. ISBN 978-80-01-04087-4.

### **Tištěná periodika:**

[9] SKÁLA, D. Webináře, nové technologie ve vzdělávání. *Sborník INSPO*, 2010, s. 71.

[10] ZLATUŠKA, J. Informační společnost. *Zpravodaj ÚVT MU*, 1998, roč. 7, č. 4, s. 1-6. ISSN 1212-0901.

### **Neperiodické publikace**

[11] *Abeceda fondů Evropské unie 2007-2013*: květen 2007. Praha: MMR ČR, Odbor evropských fondů, 2007. 16 s.

[12] *Nové operační programy klíčovou dírkou: Evropský sociální fond 2007-2013*: červen 2007. Plzeň: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2007. 20 s. ISBN 978-80-86878-57-7.

[13] *Operační program podnikání a inovace*: červen 2010. Praha: Ministerstvo průmyslu a obchodu České republiky, 2010. 161 s.

[14] *Operační program lidské zdroje a zaměstnanost*: 2011. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2011. 2 s.

[15] *Přehled otevřených výzev k 18. únoru*: únor 2011. Praha: Ministerstvo pro místní rozvoj, 2011. 25 s.

[16] *Towards a knowledge-based Europe The European Union and the information society*: October 2002. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2003. 22 s. ISBN 92-894-4422-3.

### **Elektronické zdroje:**

[17] *Cloud computing a zrod megadatových center* [online]. 2009. [cit. 22. 4. 2011]. Dostupný z WWW: <<http://www.zive.cz/Clanky/Cloud-computing-a-zrod-megadatovych-center/sc-3-a-145934/default.aspx>>

- [18] *Cloud computing... je všude okolo nás* [online]. 2010. [cit. 22. 4. 2011]. Dostupný z WWW: <<http://www.lupa.cz/clanky/cloud-computing-je-vsude-okolo-nas/?do=articleText-pollInText4530-viewResult>>
- [19] *Domácí kancelář, domácí pracovna nebo pracovní kout* [online]. 2011. [cit. 22. 4. 2011]. Dostupný z WWW: <<http://www.workline.cz/Pruvodce/Domaci-kancelar.aspx>>.
- [20] *eEurope* [online]. 2009. [cit. 22. 4. 2011]. Dostupný z WWW: <[http://ec.europa.eu/ceskarepublika/information/glossary/term\\_207\\_cs.htm](http://ec.europa.eu/ceskarepublika/information/glossary/term_207_cs.htm)>
- [21] *E-learning* [online]. 2011. [cit. 22. 4. 2011]. Dostupný z WWW: <<http://www.workline.cz/Pruvodce/E-learning.aspx>>
- [22] *Evropský fond regionální rozvoje (ERDF)* [online]. 2011. [cit. 22. 4. 2011]. Dostupný z WWW: <<http://www.euractiv.cz/index.php?id=evropsky-fond-regionalniho-rozvo>>
- [23] *Evropský sociální fond v ČR* [online]. 2011. [cit. 22. 4. 2011]. Dostupný z WWW: <<http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr#cile>>
- [24] *Informační a komunikační technologie* [online]. 2011. [cit. 22. 4. 2011]. Dostupný z WWW: <[http://www.itserve.cz/index.php?option=com\\_content&view=article&id=16&Itemid=9](http://www.itserve.cz/index.php?option=com_content&view=article&id=16&Itemid=9)>
- [25] *Informace jako produkční faktor* [online]. 2001. [cit. 22. 4. 2011]. Dostupný z WWW: <[http://www.kip.zcu.cz/kursy/svt/svt\\_www/4\\_soubory/4\\_1\\_2.htm](http://www.kip.zcu.cz/kursy/svt/svt_www/4_soubory/4_1_2.htm)>
- [26] *Informační společnost* [online]. 2011. [cit. 22. 4. 2011]. Dostupný z WWW: <[http://europa.eu/pol/infso/index\\_cs.htm](http://europa.eu/pol/infso/index_cs.htm)>
- [27] *Informační společnost* [online]. 2001. [cit. 22. 4. 2011]. Dostupný z WWW: <[http://www.kip.zcu.cz/kursy/svt/svt\\_www/4\\_soubory/4\\_1\\_2.htm](http://www.kip.zcu.cz/kursy/svt/svt_www/4_soubory/4_1_2.htm)>
- [28] *Náklady a rizika práce z domova* [online]. 2011. [cit. 22. 4. 2011]. Dostupný z WWW: <<http://www.workline.cz/Pruvodce/Naklady-a-rizika-prace-z-domova.aspx>>

[29] *Nová ekonomika a globální informační společnost* [online]. 2005. [cit. 22. 4. 2011]. Dostupný z WWW: <<http://interval.cz/clanky/nova-ekonomika-a-globalni-informacni-spolecnost/>>

[30] *Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost* [online]. 2011. [cit. 22. 4. 2011]. Dostupný z WWW: <<http://www.strukturalni-fondy.cz/getdoc/d26c8d6a-821b-45df-9c9c-29a8a55f7e1e/OP-Lidske-zdroje-a-zamestnanost>>

[31] *Operační program Podnikání a inovace* [online]. 2011. [cit. 22. 4. 2011]. Dostupný z WWW: <<http://www.strukturalni-fondy.cz/oppi>>

[32] *Operační program Podnikání a inovace (OPPI)* [online]. 2010. [cit. 22. 4. 2011]. Dostupný z WWW: <<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/zdroje-financovani-z-eu-2007-2013/op-podnikani-a-inovace-oppi-2007-13/1001573/42386/i>>

[33] *Pracovní a osobní problémy při práci z domova* [online]. 2011. [cit. 22. 4. 2011]. Dostupný z WWW: <http://www.workline.cz/Pruvodce/Naklady-a-rizika-prace-z-domova.aspx>

[34] *Přínosy práce a komunikace online* [online]. 2011. [cit. 22. 4. 2011]. Dostupný z WWW: <<http://www.workline.cz/Pruvodce/Prinosy-prace-a-komunikace-online.aspx>>.

[35] *Pracovní právo – zákoník práce a práce z domova pro zaměstnance* [online]. 2011. [cit. 22. 4. 2011]. Dostupný z WWW: <<http://www.workline.cz/Pruvodce/Pracovni-pravo-a-prace-z-domova.aspx>>

[36] *Přínosy práce z domova pro zaměstnance* [online]. 2011. [cit. 22. 4. 2011]. Dostupný z WWW: <<http://www.workline.cz/Pruvodce/Prinosy-prace-z-domova-pro-zamestnance.aspx>>

[37] *Přínosy zavedení práce z domova pro zaměstnavatele* [online]. 2011. [cit. 22. 4. 2011]. Dostupný z WWW: <<http://www.workline.cz/Pruvodce/Prinosy-prace-z-domova-pro-zamestnavatele.aspx>>.

- [38] *Přínosy práce z domova pro společnost* [online]. 2011. [cit. 22. 4. 2011]. Dostupný z WWW: <<http://www.workline.cz/Pruvodce/Prinosy-prace-z-domova-pro-spolecnost.aspx>>.
- [39] *Public Cloud Computing and Managed Hosting Services* [online]. 2011. [cit. 22. 4. 2011]. Dostupný z WWW: <<http://websitehostingblog.com/public-cloud-computing-and-managed-hosting-services/>>.
- [40] *Strukturální fondy EU* [online]. 2010. [cit. 17. 4. 2011]. Dostupný z WWW: <<http://www.strukturalni-fondy.cz/Informace-o-fondech-EU> >
- [41] *Videokonference* [online]. 2011. [cit. 22. 4. 2011]. Dostupný z WWW: <<http://www.workline.cz/Pruvodce/Videokonference.aspx>>
- [42] *Webinář* [online]. 2011. [cit. 22. 4. 2011]. Dostupný z WWW: <<http://www.workline.cz/Pruvodce/Webinar.aspx>>
- [43] *Základní informace o ERDF* [online]. 2006. [cit. 22. 4. 2011]. Dostupný z WWW: <<http://www.msmt.cz/strukturalni-fondy/zakladni-informace-o-erdf-2>>

#### **Interní zdroje:**

- [44] MARTOCH, M., SKÁLA, D., YIANNAKOU, G. *Průvodce práce online ke školení Efektivní práce a komunikace online*. Ostrava, 2009, s. 69.
- [45] Logo webového portálu Workline.cz provozovaného společností Idealine Solutions, 2011
- [46] Maskot společnosti Idealine Solutions Emil, 2011
- [47] *Projekt „Poradenské a vzdělávací centrum pro práci na dálku“*, 2010
- [48] Záznam z webináře „*Ideální zákazník*“, 2011



## **Seznam grafů**

Graf č. 4.1: Věková struktura

Graf č. 4.2: Pohlaví

Graf č. 4.3: Současný stav

Graf č. 4.4: Pracovní pozice či obor

Graf č. 4.5: Vzdálenost od zaměstnavatele

Graf č. 4.6: Práce na dálku

Graf č. 4.7: Zkušenosti s prací na dálku

Graf č. 4.8: Práce na dálku ve Vaší firmě

Graf č. 4.9: Problémy v oblasti práce na dálku

Graf č. 4.10: Povědomí managementu o úspoře nákladů při práci na dálku

Graf č. 4.11: Nástroje při práci na dálku

## **Seznam tabulek**

Tabulka č. 4.1: Úspory společnosti při práci na dálku

Tabulka č. 4.2: Náklady společnosti při práci na dálku

## **Seznam zkratek**

CS – Cílová skupina

ČR – Česká republika

ERDF – Evropský fond regionálního rozvoje

ESF- Evropský sociální fond

EU – Evropská unie

HDP – Hrubý domácí produkt

ICT – Information and Communication Technologies

IT – Informační technologie

OP – Operační program

OPLZZ – Operační program lidské zdroje a zaměstnanost

OPPI – Operační program podnikání a inovace

OSVČ – Osoba samostatně výdělečně činná

PCS – Primární cílová skupina

SCS – Sekundární cílová skupina

VoIP – Voice over Internet Protocol

## Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo.

Dále беру na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odstavec 3). Souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce.

Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO a bylo sjednáno, že s VŠB-TUO v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona. Také bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout.

Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové (bakalářské) práci nebo poskytnout licenci k jejímu užití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne .....

.....

Jméno a příjmení studenta

Adresa trvalého pobytu studenta:

.....

## **Seznam příloh**

Příloha A: Schéma Cloud Computingu

Příloha B: Okno, které vidí účastník webináře

Příloha C: Pracovat na dálku lze skutečně odkudkoliv

Příloha D: Přehled operačních programů na období 2007 -2013

Příloha E: Identifikace operačního programu a výzvy

Příloha F: Logo portálu Workline. cz

Příloha G: Dotazník o práci na dálku

